

# ORIGEM E EVOLUÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NO DIREITO ITALIANO: CENAS\*

Márcio Flávio Salem Vidigal\*\*

## 1 – CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS

O contrato coletivo de trabalho surgiu em suas primeiras manifestações na Itália com os denominados acordos de tarifa, derivados de coalizões ocasionais dos trabalhadores no final do século XIX, e começou a afirmar-se no início do século XX.

A doutrina demonstra que o contrato coletivo conformou-se, no curso da história, em um primeiro momento, a três períodos distintos<sup>1</sup>, correspondentes aos sucessivos regimes políticos vigentes no país e à disciplina do direito sindical italiano, contratos estes que se ajustaram, respectivamente: a) ao período pré-corporativo, pertinente aos primórdios do direito sindical no país, caracterizado por seu perfil incipiente; b) ao período corporativo, vigente durante o ordenamento jurídico corporativo fascista, instituído pela Lei nº 563/1926; e, por último, c) ao período republicano, que gestou o denominado contrato coletivo de direito comum no espaço do direito sindical inserido em uma rede de contratação que também sofreu sucessivas mutações.

A primeira espécie desses contratos teve como principal característica assegurar aos trabalhadores o mínimo de tratamento econômico a título de remuneração e, por isso mesmo, foi reconhecido como um contrato de tarifa. Não há neles uma efetiva prática de contratação determinada por uma rede

---

\* Excerto extraído e adaptado da Tese de Doutorado na Università degli Studi di Roma II – Tor Vergata.

\*\* *Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região; especialista em Direito do Trabalho – Materialidade, Instrumentalidade e Efetividade – Sociedade Mineira de Cultura/IEC Minas; doutor em Autonomia Individuale e Autonomia Collettiva pela Unveristà degli Studi di Roma II – Tor Vergata – Roma – Itália.*

1 BORTONE, 1992, p. 13.

estabelecida, mas apenas uma conotação primária correspondente ao despertar do fenômeno ainda no período liberal.

O segundo tipo, denominado contrato coletivo corporativo, vigorou a partir do advento do ordenamento jurídico corporativo fascista instaurado no país, no qual os sindicatos eram submetidos ao total controle do Estado e considerados como entidades de personalidade jurídica de direito público. Nesse contexto, as normas firmadas nos convênios foram expressamente tidas como fonte de direito objetivo, alcançando posição de proeminência no ordenamento então vigente.

O terceiro – contrato coletivo de direito comum – nasceu da queda do ordenamento corporativo e da posterior promulgação da Constituição Republicana de 1948. Com efeito, após a supressão daquele ordenamento, o art. 39 da Constituição passa a ser a base do direito sindical italiano ao proclamar a liberdade sindical. Mas a causa do surgimento do contrato coletivo de direito comum foi, na verdade, exatamente a falta de regulamentação daquele dispositivo constitucional. É que, ao dispor sobre o contrato coletivo, a Constituição manteve a necessidade de registro dos sindicatos, na forma da lei, como condição do reconhecimento de sua personalidade jurídica. A exigência foi vista como resquício do ordenamento corporativo, sendo certo que o dispositivo constitucional jamais foi regulamentado, fazendo nascer, então, os sindicatos não registrados e, nessa condição, admitidos como sociedades de fato, na forma do art. 36 do Código Civil e, por conseguinte, os chamados contratos coletivos de direito comum, firmados com base na disciplina geral dos contratos disciplinados pelo Código Civil.

## 2 – O PERÍODO PRÉ-CORPORATIVO

As profundas transformações econômicas e sociais determinadas pela revolução industrial ocorrida nos séculos XVIII e XIX, na Europa<sup>2</sup>, fizeram

- 
- 2 A Revolução Industrial, segundo alguns historiadores, teve início na Inglaterra por volta de 1760, tendo operado “profunda transformação no sistema de produção, ampliando a esfera dos empreendimentos comerciais e industriais, e colaborou, decisivamente, para marcar o fim de uma era e o advento de outra. Pode-se dizer que a Revolução Industrial compreendeu: (a) a mecanização da indústria e da agricultura; (b) aplicação da força motriz na indústria; (c) desenvolvimento do sistema fabril; (d) aceleração dos transportes e comunicações e (e) um considerável acréscimo do controle capitalista sobre quase todos os ramos da atividade econômica. Estende-se pelo século XIX adentro, até pelo ano de 1860, a partir de quando é criada uma nova etapa, a chamada Segunda Revolução Industrial: eletricidade, siderurgia, petróleo, ligas, metais e produtos químicos em escala industrial, automóvel, avião, telégrafo sem fio” (BARBOSA, 2010, p. 190). É esclarecedora, a propósito, a leitura de Hobsbawm (2010), na qual o autor, apontando a Inglaterra como o berço da Revolução Industrial, fixa o seu surgimento definitivo, ou a sua *explosão*, em 1780, quando “pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que, daí em diante, se tornaram capazes da multiplicação rápida, constante e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços” (p. 59). “Só a partir da década de 1840”, diz o autor, “é que o proletariado, rebento da Revolução Industrial, e o comunismo, que se achava

surgir um novo tipo de relação de trabalho – o trabalho subordinado – e, conseqüentemente, a necessidade de uma disciplina específica destinada a reger esta nova relação. Até o final do século XIX o trabalho, na feição apresentada, era contemplado, na Itália, apenas sob o enfoque civilista e, como tal, figurava como objeto de tratamento pelo Código Civil de 1865, sob a forma de contrato de locação de serviços, disciplina que passou a ser aplicada ao novo fenômeno do trabalho subordinado somente a título de analogia.

As relações trabalhistas no período denominado pré-corporativo do direito sindical caracterizam-se, em um primeiro momento, pela escassa existência de normas sobre direito do trabalho, mesmo porque a industrialização tardia do país não dera oportunidade para a formação do novo modelo social já moldado em outros países europeus. Com o advento da indústria, surgem as primeiras greves no final do século XIX e formam-se as primeiras coalizões ocasionais de tutela dos interesses dos trabalhadores<sup>3</sup>. O fenômeno sindical, como assinala Giampero Proia, “nasce *com* a grande indústria e *porque* nasce a grande indústria, ainda que o seu rápido desenvolvimento o tenha levado a enraizar-se, e a expandir a sua ação, em todos os setores da economia e na própria administração pública”<sup>4</sup>.

Nesse contexto, o confronto entre os trabalhadores e os empregadores, manifestado, inclusive, pela explosão de greves, mantinha limitado o poder dos primeiros, já que as paralisações eram consideradas crime pelo Código Penal sardo de 1859 (estendido a todo o país depois da unificação em 1861). E mesmo depois da entrada em vigor do Código Penal Zanardelli, em 1890, que admitiu a manifestação grevista no plano formal, o fenômeno permaneceu como ilícito no âmbito civil caracterizado como inadimplemento contratual da obrigação de trabalhar, sujeitando os trabalhadores a sanções aplicadas pelos dadores de trabalho<sup>5</sup>.

### 2.1 – Os acordos de tarifa

Tais conflitos passaram a encontrar solução na celebração dos primeiros contratos coletivos, então denominados contratos de tarifa, exatamente porque fixavam a “tarifa” mínima – o “preço” do trabalho – a ser paga aos emprega-

---

agora ligado aos seus movimentos sociais – o espectro do Manifesto Comunista –, abriram caminho pelo continente” (p. 58). Por outro lado, fala-se, ainda, na Terceira Revolução Industrial, representada pelo advento da tecnologia da informação, com impacto na segunda metade do século XX.

3 SANTORO-PASSARELLI, 2007, p. 4 e 10 (tradução livre).

4 PROIA, 2007, p. 1 (tradução livre; os destaques estão no original).

5 PROIA, 2007, p. 4.

dos<sup>6</sup>. Para Giuseppe Santoro-Passarelli, contudo, não era único, mas dúplice o escopo daqueles contratos, já que, além daquele propósito de fixação da tarifa, que não podia ser alterada para pior na celebração do contrato individual do trabalho, visavam, também, “excluir a concorrência entre os pertencentes ao grupo e, conseqüentemente, neutralizar o diferente e menor poder contratual que o operário sozinho tem frente ao dador de trabalho, ou melhor ‘patrão’”<sup>7</sup>.

As partes no acordo de tarifa eram, de um lado, o grupo de trabalhadores e, do outro, o empregador singular, o que significa dizer que o empregador individualmente considerado era parte legítima no acordo de tarifa, enquanto os trabalhadores não, pois só atuavam coletivamente na estipulação<sup>8</sup>. Pode-se afirmar, portanto, que os contratos de tarifa eram estabelecidos entre grupos de operários e industriais, sobre determinadas condições de trabalho, para que passassem a fazer parte dos contratos individuais de trabalho e funcionassem como fonte do seu regulamento. Desse modo, a vontade expressa pela associação, por efeito das cláusulas estatutárias, era considerada vinculante para seus sócios atuais e futuros. Nessa ocasião, as primeiras organizações sindicais de trabalhadores já davam os primeiros passos, como é o caso da associação dos operários tipográficos italianos, surgida em 1872, que se propunha à incumbência, entre outras, de fazer respeitar determinado nível remuneratório fixado com critérios uniformes para todo o país<sup>9</sup>. O novo instrumento não estava previsto nem disciplinado por lei, surgindo da própria vontade dos interessados e, por isso, só produzia efeitos, no início, no âmbito dos empregados inscritos na associação sindical que celebrava o contrato coletivo. Em outras palavras, o contrato não estendia a sua eficácia aos trabalhadores não inscritos no sindicato. Este era o limite da sua eficácia subjetiva. Essa questão, porém, tornou-se delicada quanto aos trabalhadores não sócios, que só podiam se valer do conteúdo do contrato mediante ajuste e procedimento individual ou por extensão das cláusulas por obra da jurisdição dos *Collegi dei probiviri*. Por outro lado, também em razão

6 SANTORO-PASSARELLI, 2007, p. 3.

7 SANTORO-PASSARELLI, 2007, p. 10. Eis o texto do autor: “Com o nascimento da indústria na Itália formam-se as primeiras coalizões ocasionais de tutela dos interesses dos trabalhadores com um dúplice escopo: de um lado, excluir a concorrência entre os pertencentes ao grupo e, conseqüentemente, neutralizar o diferente e menor poder contratual que o operário sozinho tem frente ao dador de trabalho ou melhor ‘patrão’; do outro lado, tais coalizões se constituíram, também, para obter alguma melhoria remuneratória através da estipulação de contratos coletivos com o dador de trabalho; contratos que, não por acaso, vêm denominados de tarifa, porque estabelecem as tarifas mínimas que não podem ser modificadas para pior pelo dador de trabalho na celebração do contrato individual de trabalho com o operário” (tradução livre).

8 SANTORO-PASSARELLI, 2007, p. 4.

9 BALLESTRERO, 2007, p. 7.

da ausência de leis pertinentes ao novo modelo contratual, ele permaneceu submetido à disciplina do direito comum dos contratos.

## 2.2 – *Os Colleggi dei Probiviri*

Os *Colleggi dei Probiviri* eram órgãos instituídos pelo Estado para apreciar questões vinculadas aos embates entre empregadores e trabalhadores e que se tornaram uma magistratura especial no final do século XIX, atuando intensamente na esfera das relações trabalhistas.

Com efeito, o crescimento dos conflitos entre empregados e patrões e a turbulência dos movimentos grevistas levaram o Governo a editar a Lei nº 25, de 15 de junho de 1893, que criou aqueles órgãos. A sua função institucional era conciliar e solucionar os conflitos entre capital e trabalho no setor industrial, mas com a visão voltada, sobretudo, para a solução conciliadora das controvérsias. A fórmula não era desconhecida, inclusive na Itália, que já havia tido a experiência de conselhos ou colégios de conciliação e arbitragem<sup>10</sup>. Não obstante, era outro o perfil e o caráter dos colégios, que representaram, como dito, o início da magistratura do trabalho no país, hoje não mais existente. Tinham composição paritária, com representantes eleitos pelas respectivas categorias industriais e operárias e um presidente, nomeado por decreto real, e sua competência limitava-se a causas de pequeno valor<sup>11</sup>. Embora a sua instituição não fosse obrigatória para todo o território nacional, mas apenas mediante determinação contida em decreto real – que fixava a indústria ou as indústrias para as quais era instituído o colégio, a sua sede, circunscrição e o número de componentes –, o novo órgão veio trazer importantes interpretações no âmbito dos contratos de tarifa. A lei excluía, da sua competência, contudo, os conflitos coletivos, delegando a solução dialética às partes sociais, razão pela qual estas só podiam recorrer àquele órgão quanto às questões relativas ao contrato de trabalho<sup>12</sup>. E não constituiu empecilho para a expansão da sua atuação o inexpressivo valor econômico das causas de sua competência. Na verdade, era exatamente aquele limite que exigia o exame atento de questões miúdas e pequenas em relação aos valores do contencioso civil. Tais questões eram fundamentais para os operários e suas despesas, e quanto a elas, o juiz ordinário não conseguiria orientar-se

---

10 BALLESTRERO, 2007, p. 16.

11 A competência dos colégios, quanto ao valor da causa, era de até duzentas libras (cf. BALLESTRERO, 2007, p. 18).

12 CASTELVETRI, 2010, p. 19.

nem contribuir com a mesma eficácia para a regulamentação de um contrato sempre diferente conforme o lugar e o tipo de indústria<sup>13</sup>.

Os colégios consistiram no primeiro reconhecimento indireto por parte do Estado da existência do conflito industrial e acabaram se transformando, na Itália liberal, em um processo de afirmação gradual de um direito sindical em diálogo com o direito estatal, mas autônomo do direito civil. Criou-se, com isso, um novo direito que se pode chamar industrial, já que, em sua atuação, aplicava ao caso concreto regras extraídas das práticas locais e dos costumes, mas também dos acordos de tarifa ou contratos coletivos.

As controvérsias recorrentes submetidas aos colégios diziam respeito a temas pertinentes a aviso-prévio ou à justa causa excludente do pagamento da respectiva indenização e também a conflitos relativos aos efeitos das greves e à aplicação dos acordos coletivos, que não se inseriam na esfera do direito comum (civil)<sup>14</sup>. Os novos aspectos do trabalho industrial, ou seja, das relações socioeconômicas no mundo do trabalho, eram, evidentemente, os coletivos, para os quais não existiam praxes ou normas, salvo a disciplina concordatária, e este era exatamente o motivo pelo qual as discussões deste teor eram submetidas aos colégios, incitando-os à produção original quanto a princípios inovadores<sup>15</sup>. Desse modo, nas questões coletivas que lhes diziam respeito<sup>16</sup>, os colégios decidiam com base na equidade e tinham, também, sempre em alta conta, o contrato coletivo. E, por adotarem o contrato coletivo como referência para a decisão do caso concreto individual, atribuíam relevância “à disciplina sindical, consolidando os seus efeitos e favorecendo, de fato, a sua posterior evolução”<sup>17</sup>.

No início do século XX já existia uma significativa rede de contratos coletivos contendo importantes conquistas em matéria de salário, horários, limites e majoração da remuneração para as jornadas extraordinárias, além de previsões pertinentes ao poder disciplinar do dador de trabalho. E na medida em que as organizações sindicais se estruturavam, sob base associativa de indústria, as ligas e as associações locais se agregavam em federações nacionais e a confederação assumia a frente da direção do movimento. A contratação

13 CASTELVETRI, 1994, p. 208.

14 CASTELVETRI, 1994, p. 208-209.

15 CASTELVETRI, 1994, p. 209-210.

16 Havia restrições quanto ao campo de aplicação, já que a lei excluía setores importantes, como, por exemplo, as empresas agrícolas e comerciais, as ferrovias, os transportes e a limitação da apreciação aos conflitos sobre salários e horários que fossem fazer parte dos contratos individuais (cf. BALLESTRERO, 2007, p. 18).

17 PROIA, 2007, p. 6 (tradução livre).

coletiva evoluía e adquiria formas mais maduras, alcançando maior dimensão territorial e amplitude<sup>18</sup>.

### 2.3 – O período corporativo

#### 2.3.1 – Breves considerações sobre o regime corporativista

O advento do fascismo e a sua ascensão ao poder, em outubro de 1922, representaram a ruptura política e social com o ordenamento liberal antes vigente, marcando o início de uma nova era, caracterizada pela intervenção estatal minuciosa no ordenamento sindical italiano.

O novo regime propõe um sistema autoritário de dominação caracterizado pela monopolização da representação política por um partido único de massa, hierarquicamente organizado, uma ideologia fundada no culto do chefe, exaltação da coletividade nacional, desprezo dos valores do individualismo liberal e ideal da colaboração de classes, em oposição frontal ao socialismo e ao comunismo, dentro de um sistema corporativo<sup>19</sup>. E nessa linha, sob o perfil histórico, confere concreção jurídica ao princípio filosófico da total subordinação dos indivíduos e das organizações coletivas ao Estado. Nesse sentido, afirma-se que o regime fascista utiliza duas ideologias, quais sejam o corporativismo, entendido como sistema de autogoverno do setor produtivo, e o *produtivismo*, que é o veículo da “potência nacional”<sup>20</sup>.

A expressão *corporativismo*, por sua vez, não é unívoca, pois caracteriza-se pela generalidade de seus significados, transitando por uma gama complexa e diversificada de acepções, conforme o contexto histórico em que é observada e estudada.

Na Idade Média, o corporativismo representou a forma de organização social e econômica a partir do século XII. As *corporações de ofício* típicas da época eram associações urbanas compostas por artesãos que se dedicavam a um mesmo tipo de atividade produtiva ou profissão. Em razão da sua influência e da sua força, eles detinham o poder de organizar e fixar os preços, a qualidade e a quantidade de mercadorias a serem produzidas. A atividade artesanal, assim disciplinada, era capaz de excluir a concorrência entre os que executavam o mesmo trabalho, tendo em vista o controle sobre toda a produção vendida em cada região.

---

18 BALLESTRERO, 2007, p. 20.

19 SACCOMANI, 1995, p. 466.

20 MARTONE, 2010, p. 65.

Os rígidos códigos de disciplina estipulavam a formação das corporações e as relações de trabalho estabelecidas em seu âmbito. Eram constituídas pelos mestres, que eram os donos da oficina e dos meios de produção (ferramentas e matérias-primas); pelos oficiais, que eram dotados de boa experiência na área e recebiam soldos pela função exercida; e pelos aprendizes, que se subordinavam aos mestres, responsáveis pela sua formação. Os estatutos das corporações disciplinavam de modo autoritário e minucioso as relações entre os mestres artesãos e comerciantes e seus colaboradores<sup>21</sup>.

No limiar do século XIX e, sobretudo, no início e na primeira metade do século XX, o termo corporativismo adquiriu novos significados.

Em sentido amplo e mais atual, costuma-se entender por corporativismo, não obstante a já apontada generalidade que caracteriza a expressão<sup>22</sup>, a doutrina social, econômica e política que sustenta a organização da coletividade com suporte na associação representativa dos interesses e das atividades profissionais (corporações). Sua proposta, com respaldo na solidariedade orgânica dos interesses concretos e nos diversos métodos daí resultantes, é “a remoção ou neutralização dos elementos de conflito: a concorrência no plano econômico, a luta de classes no plano social, as diferenças ideológicas no plano político”<sup>23</sup>.

Dentre os modelos de corporativismo inseridos no contexto sociopolítico italiano do começo do século XX, extrai-se do entendimento de *Ludovico Incisa* o conceito de corporativismo dirigista, que, segundo ele, “teve sua concretização no corporativismo fascista”, com “origem na concepção elaborada por Alfredo Rocco”<sup>24</sup>. Nessa linha, salienta aquele autor que a “rígida subordinação das corporações ao Estado é constantemente proclamada pelos expoentes do fascismo” e que o “corporativismo se contrapõe ao sindicalismo como fórmula unitária e aglutinante”<sup>25</sup>.

---

21 PERONE, 1999, p. 13.

22 VIEIRA, 2010, p. 20.

23 INCISA, 1995, p. 287.

24 INCISA, 1995, p. 289. Alfredo Rocco, Ministro da Justiça de Mussolini, de 1925 a 1932, foi o principal teórico do fascismo. Como ele o concebia, o Estado era para ser um forte, moderno Estado-nação, aceitando tanto as ideias do capitalismo na esfera socioeconômica e um Estado sindicalista, que trouxe uma união forçada do trabalho e capital. Rocco incentivou a tendência do capitalismo fascista patrocinador para formar monopólios e cartéis, porque acreditava que isto aumentava a produtividade e, consequentemente, favorecia o crescimento dos poderes do Estado. As novas elites dos sindicatos de trabalho modernas da sociedade, empresários, a burocracia do partido e funcionários públicos, deveriam ser colocadas sob o controle autoritário do Estado. Na verdade, o Estado tornou-se o único valor ao qual todos os outros valores, incluindo o próprio partido fascista, estavam subordinados.

25 INCISA, 1995, p. 290.



Nos primeiros momentos do movimento, afirma um dos seus fautores, “a organização sindical fascista, apesar de haver superado em seus conceitos o princípio de classes e afirmado o valor do trabalho em todas as suas formas, não agrupava, todavia, as forças que representavam os dadores de trabalho”<sup>26</sup>. “O primeiro passo para eliminar tais inconvenientes”, continua ele, “está representado pelo denominado Pacto do Palácio Chigi (dezembro de 1923)”<sup>27</sup>, estipulado entre o Governo, a Confederação Geral da Indústria Italiana e a Confederação Nacional das Corporações Sindicais Fascistas. O propósito desse pacto foi exclusivamente a superação da luta de classes. Entre as cláusulas da ordem do dia, reforçando este objetivo, figurava o princípio segundo o qual a organização sindical não deve se basear no critério do irredutível contraste de interesses entre industriais e operários. Cabia, isso sim, inspirar-se na necessidade de relações sempre mais cordiais entre os dadores de trabalho e os trabalhadores e entre as suas organizações sindicais, procurando assegurar a cada um dos elementos produtivos as melhores condições para o desenvolvimento das respectivas funções, mas vinculando as atividades às diretivas do chefe de governo<sup>28</sup>.

Seguiu-se o Pacto do Palácio Vidoni, em outubro de 1925, quando as Confederações se reconheceram reciprocamente como representantes exclusivos dos dadores de trabalho e dos trabalhadores da indústria.

Tal situação foi juridicamente confirmada e concretizada pela Lei nº 563, de 3 de abril de 1926, que instituiu o ordenamento corporativo sob a ementa *Disciplina Jurídica das Relações Coletivas do Trabalho*, regulando a concessão de reconhecimento jurídico às associações sindicais de dadores de trabalho e de trabalhadores, intelectuais e manuais, sob as condições que impõe<sup>29</sup>. E com previsão do reconhecimento legal de apenas uma associação “para cada categoria de dadores de trabalho, trabalhadores, artistas e profissionais liberais”<sup>30</sup>. À referida lei seguiu o seu regulamento de atuação, o R. D. L. nº 1.130, de 1º de julho de 1926, complementando a base fascista quanto às relações de trabalho.

A organização sindical corporativa tinha como pressuposto o conceito de categoria profissional, considerada como um dado pré-existente à organização. Ao sindicato *reconhecido* foi conferida a natureza de pessoa jurídica de direito

26 BOTTAI, 1941, p. 12 (tradução nossa para o português).

27 BOTTAI, 1941, p. 12 (tradução nossa para o português).

28 Ordem do dia aprovada sob a presidência do Duce na reunião de 21 de dezembro de 1923.

29 Art. 1º da Lei nº 563, de 3 de abril de 1926.

30 Art. 6º, § 3º, da Lei nº 563/1926 (tradução livre).

público, com submissão ao controle do ordenamento estatal<sup>31</sup>. A concepção de categoria profissional passou a ser, então, o fator sob o qual se estabelecia a organização sindical, concepção esta que já não era determinada conforme a livre-avaliação dos interessados, mas mediante atos autoritários do Estado<sup>32</sup>. Configurava-se como o conjunto de todos os sujeitos – dadores e prestadores de trabalho – operantes no mesmo setor de produção. As categorias profissionais foram definidas por lei, segundo critérios pertinentes às respectivas atividades de produção, promovendo-se o enquadramento de cada uma em um determinado setor produtivo. Insere-se aí a ideia de homogeneidade no ordenamento sindical italiano nos termos da Lei nº 563, de 1926. O enquadramento coletivo consistia na determinação e delimitação dos elementos e das dimensões da categoria que a associação sindical reconhecida representava. O individual apontava a colocação do indivíduo em determinada categoria<sup>33</sup>. Assim, cada organização representava toda a categoria profissional ou econômica e estava legitimada a celebrar acordos, por meio dos quais se ajustavam as regras a serem seguidas por todos os trabalhadores e dadores de trabalho pertencentes a cada categoria.

Após uma série de disposições legais em matéria de contrato coletivo de trabalho emanadas a partir da Lei de 3 de abril de 1926, surge, em 21 de abril de 1927, a *Carta del Lavoro*, um dos documentos ideológicos fundamentais do fascismo ou, como diz Maria Vittoria Ballestrero, o “documento político-programático adotado pelo Grande Conselho em 1927”<sup>34</sup>. Essa declaração solene, embora não tenha sido traduzida em lei, determinou, com rigor, a atividade das associações e definiu o contrato coletivo como resultado de disciplina obrigatória das relações de trabalho típica e característica do período. A Declaração XI da *Carta* estabelecia que as “associações profissionais têm a obrigação de regular, mediante contratos coletivos, as relações de trabalho para as categorias de dadores de trabalho e de trabalhadores que representam”. Além disso, a Declaração IV fixava que “no contrato coletivo de trabalho tem expressão concreta a solidariedade entre os vários fatores da produção, mediante a conciliação dos interesses opostos dos empregados e trabalhadores e a sua subordinação aos superiores interesses da produção”<sup>35</sup>. Isso significou, como

---

31 GALANTINO, 2008, p. 133.

32 PROIA, 2007 p. 7.

33 No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, ainda vigente neste aspecto, define o que seja categoria profissional no ordenamento jurídico brasileiro, dispondo no § 2º do art. 511: “A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

34 BALLESTRERO, 2007, p. 33.

35 Tradução livre nossa.

está claro, a proscrição da luta de classes e a preconização da colaboração entre os fatores da produção em nome do interesse nacional.

A natureza jurídica da *Carta del Lavoro* foi muito debatida na doutrina italiana de então. As primeiras manifestações assinalaram o seu acentuado valor político-constitucional, na aceção de um conjunto de princípios fundamentais do ordenamento corporativo do Estado. Não tardou, entretanto, o reconhecimento de que o documento possuía, também, a expressão de conceitos jurídicos<sup>36</sup>. Na verdade, houve certo consenso de que a *Carta* não era um texto legislativo. Nela estavam refletidos os princípios em que deveria inspirar-se a legislação sobre a disciplina jurídica das relações coletivas de trabalho e sobre o ordenamento corporativo, assim como a identificação dos critérios da posterior atividade legislativa sobre contratos coletivos, agências de colocação, assistência, previdência, educação e instrução<sup>37</sup>.

Nessa linha de princípios, as corporações criadas pela Lei de 5 de fevereiro foram gestadas, na verdade, na *Carta del Lavoro*.

Desse modo, a realização do programa jurídico do regime, inclusive do ponto de vista das relações de trabalho, foi confiada a três medidas: à Lei nº 563, de 3 de abril de 1926 (denominada Lei Rocco, porque por ele concebida); ao R. D. L. nº 1.130, de 1º de julho de 1926, que dá atuação aos princípios da citada lei; e à *Carta del Lavoro*, sendo certo que a Lei Rocco e o regulamento de atuação constituíram a estrutura do modelo totalitário<sup>38</sup>.

### 2.3.2 – O contrato coletivo corporativo: conceito e natureza jurídica

A introdução do regime corporativo fascista no setor das relações industriais representou, portanto, a negação da liberdade sindical e alterou por completo a típica natureza contratual e a posição originária do contrato coletivo como expressão de autonomia privada<sup>39</sup>, propondo-se a eliminar a luta de classes mediante a adoção de um modelo de colaboração entre elas.

Num suposto equilíbrio, os interesses conflitantes entre capital e trabalho seriam atenuados e direcionados positivamente pelo Estado. Para o Estado fascista, o contrato coletivo é um dos instrumentos de controle, ainda que indireto, do mercado de trabalho e, em geral, da economia. De um lado, disciplinava a questão da demanda e da oferta de trabalho, e de outro, como é típico dos

---

36 BORTOLOTTI, 1934, p. 96, *apud* ROMITA, 2001, p. 23.

37 COSTAMAGNA, 1928, p. 50, *apud* ROMITA, 2001, p. 23.

38 MARTONE, 2010, p. 71.

39 BORTONE, 1992, p. 13.

regimes corporativos, regulava o mercado, também de forma indireta, com a atuação dos sindicatos de direito público, representantes legais da categoria, e os contratos coletivos obrigatórios dotados de eficácia *erga omnes* e conteúdo predeterminado por lei<sup>40</sup>.

A natureza jurídica do contrato coletivo corporativo foi objeto de intensa controvérsia na doutrina da época, transitando desde o caráter estritamente contratual que surge no campo do direito público, mas que se baseava em uma manifestação dos interessados (os componentes da categoria), análoga à do direito privado, passando pela posição eclética, segundo a qual se tratava de um ato híbrido, com *corpo de contrato e alma de lei*<sup>41</sup>, até a natureza normativa fundada sobre uma representação de interesses conferida às associações por lei no que concerne à categoria respectiva<sup>42</sup>.

Giuseppe Bottai definiu o contrato coletivo corporativo de trabalho como “a determinação contratual entre grupos de prestadores de trabalho e os grupos correspondentes de dadores de trabalho (ou também de um só dador) das cláusulas gerais inerentes à relação de trabalho”<sup>43</sup>, acrescentando que essas cláusulas deviam ser observadas nos contratos individuais no interior dos grupos interessados<sup>44</sup>. A força concedida às associações profissionais reconhecidas estendeu-se aos contratos coletivos por elas estipulados, assegurando a estes últimos amplo alcance e eficácia abrangente. De tal forma, a avença coletiva passou a ter eficácia obrigatória em relação a todos os membros da categoria, ainda que não fossem inscritos nas associações estipuladoras. Estendia-se desde o campo das relações de trabalho, a que era limitado pelas disposições de 1926, até a esfera das relações econômicas, colocando-se no mesmo patamar da *ordinanza* e da norma coletiva.

O contrato coletivo adquire, então, natureza jurídica de direito público, como reconhecia a doutrina da época<sup>45</sup>. E não só o contrato coletivo se viu nesta situação, mas o próprio direito do trabalho, então tratado como direito corporativo, ao qual também já se atribuía a mesma natureza. Senão público, segundo

40 BORTONE, 1992, p. 36.

41 Francesco Carnelutti e Santi Romano (cf. BALLESTRERO, 2007, p. 37).

42 BOTTAI, 1941, p. 116.

43 BOTTAI, 1941, p. 114 (tradução nossa para o português; não há destaque no original). Durante o regime fascista, as *ordinanze* corporativas eram atos normativos emanados das corporações para a disciplina coletiva das relações de trabalho, com base em uma delegação das associações sindicais interessadas. Nas Disposições sobre as leis em geral, preliminares do Código Civil de 1942, as normas corporativas foram incluídas entre as fontes do direito italiano, dotadas de determinado grau na respectiva hierarquia subordinada às leis e aos regulamentos.

44 BOTTAI, 1941, p. 114 (tradução nossa para o português).

45 BALLESTRERO, 2007, p. 36.

a dicotomia conhecida desde o direito romano antigo, pelo menos autônomo, no sentido de uma “superação da dogmática tradicional”, como apontado por Giovanni Cazzeta em citação a Giuseppe Maggiori<sup>46</sup>. A propósito, o art. 47 do R. D. L. nº 1.130/1926 já estabelecera que só pudesse estipular contratos coletivos de trabalho as associações sindicais *legalmente reconhecidas* e que os contratos não estipulados por estas associações eram nulos.

Desse modo, com a legitimação das associações corporativas para celebrarem contratos coletivos com eficácia para todos os membros das categorias por elas representadas, estabelece-se, como já assinalado, o efeito *erga omnes* daqueles contratos. De fato, disciplinando as relações coletivas de trabalho, estabelecia a Lei nº 563, de 1926, que as associações sindicais dos dadores de trabalho e dos trabalhadores, legalmente reconhecidas, tivessem personalidade jurídica e fossem representantes legais de todos os sujeitos para os quais eram constituídas, “fossem ou não fossem inscritos” (art. 5). Os contratos coletivos por elas estipulados possuíam efeito para todos os sujeitos representados (art. 10, § 1º).

De outra parte, as disposições do acordo celebrado se impunham sobre os contratos individuais de trabalho, de modo que não podiam ser derogadas *in pejus* por estes últimos. E o art. 54 do R. D. L. nº 1.130, de 1926, determinava que os contratos individuais se conformassem aos contratos coletivos, sob pena de substituição imediata das cláusulas individuais discordantes do conteúdo do contrato coletivo<sup>47</sup>. Trata-se, aqui, da eficácia normativa do contrato coletivo sobre o contrato individual, fenômeno que caracterizava, então, a impossibilidade de derrogação do contrato coletivo. Esse caráter inderrogável permitiu à doutrina da época a construção da teoria do contrato coletivo como *fonte heterônoma* de disciplina do contrato individual, entendida tal heteronomia como a característica de uma orientação de comportamento ou uma regulamentação que se impõe independentemente da vontade daqueles a quem se dirige.

O penúltimo parágrafo art. 10 da Lei de 1926 dispunha que os dadores de trabalho e os trabalhadores que não observassem os contratos coletivos fossem responsáveis civilmente perante as respectivas associações estipulantes<sup>48</sup>.

---

46 CAZZETA, 1999, p. 581.

47 Assim dispunha o art. 54 do R. D. L. nº 1.130, de 1º de julho de 1926: “Os contratos de trabalho individuais estipulados pelos singulares dadores de trabalho e trabalhadores sujeitos ao contrato coletivo devem uniformizar-se às normas por este estabelecidas. As cláusulas discordantes dos contratos individuais preexistentes ou sucessivos ao contrato coletivo são substituídas de pleno direito por aquelas do contrato coletivo, salvo o caso em que sejam mais favoráveis ao trabalhador” (tradução nossa).

48 Dizia o artigo: “Os dadores de trabalho e os trabalhadores, que não observam os contratos coletivos e as normas gerais às quais estão sujeitas, são responsáveis civilmente pelo inadimplemento, tanto perante a associação dos dadores de trabalho quanto perante dos trabalhadores, que estipularam o contrato” (tradução livre).

O entendimento prevalecente nesse aspecto, acolhido pela Corte de Cassação, conferia ao contrato coletivo natureza de contrato de direito público, celebrado entre entes dessa mesma natureza (as associações profissionais reconhecidas), “dotado de poderes de supremacia, e dotado pela lei de eficácia normativa não só para as partes estipulantes, mas também para os terceiros não sócios das associações estipulantes”<sup>49</sup>.

Com tais características, os contratos coletivos corporativos foram inseridos como fontes do direito do trabalho em sentido formal pelo § 3º do art. 1º das disposições gerais (sobre as leis em geral) do Código Civil de 1942, postas em terceiro lugar entre as fontes ali previstas, logo a seguir à lei e ao regulamento, disposição hoje ab-rogada.

### 2.3.3 – O conteúdo do contrato coletivo de trabalho corporativo

A doutrina da época dividia o conteúdo do contrato coletivo corporativo em duas partes. A primeira denominava-se parte *contratual* (hoje identificada, no contrato coletivo de direito comum, como parte *obrigatória*), constituída de direitos e deveres recíprocos entre as partes estipulantes; a segunda chamava-se parte *normativa*, que ainda hoje é assim designada, na qual eram previstos os direitos e os deveres das partes do contrato individual de trabalho destinatário do contrato coletivo. Mas só a segunda constituía requisito obrigatório do contrato, nos termos do art. 8º do R. D. L. nº 1.251/1928, retratado, posteriormente, no art. 2.071 do Código Civil<sup>50</sup>. O decreto, de fato, dispunha que os contratos coletivos não podiam ser publicados, se não contivessem “normas precisas sobre as relações disciplinares, sobre o período de experiência, sobre a medida e sobre o pagamento da retribuição, sobre o horário de trabalho, sobre o repouso semanal e, pelas empresas de trabalho contínuo, sobre o período de repouso semanal retributivo, sobre a cessação da relação de trabalho por dispensa sem culpa do prestador de obra ou por morte deste, sobre cessão de empresa, sobre o tratamento do trabalhador em caso de doença, sobre a convocação do trabalhador para o exército ou em serviço na milícia voluntária para a segurança nacional, segundo os princípios enunciados nos parágrafos XIV-XX da Carta do Trabalho”<sup>51</sup>.

Nessa linha, assinala Roberta Bortone que é evidente que “os contratos coletivos para o corporativismo fascista são institucionalmente dirigidos à

49 BALLESTRERO, 2007, p. 37 (tradução livre).

50 BALLESTRERO, 2007, p. 40.

51 BORTONE, 1992, p. 34-35 (tradução livre).

disciplina das relações individuais de trabalho, devendo por expressa previsão legislativa conter cláusulas relativas aos institutos fundamentais dos mesmos (...)”<sup>52</sup>. A falta desse conteúdo obrigatório podia resultar em várias consequências, conforme fosse a natureza da omissão: total ou parcial. O contrato era nulo, se nada dispusesse a respeito das cláusulas fundamentais ou essenciais (omissão total). Se a lacuna fosse parcial, o contrato era anulável. Desse modo, o Estado fascista conferia à contratação coletiva a incumbência de disciplinar as relações de trabalho e ressaltava como o contrato coletivo era mais idôneo do que a própria lei para tal escopo.

## 2.4 – O período pós-corporativo

### 2.4.1 – A transição

A expressão *transição*, neste trabalho, pretende significar o período histórico do contrato coletivo imediatamente seguinte ao corporativismo fascista, situado entre a extinção deste e a Constituição Republicana de 1948<sup>53</sup>, caracterizado pela retomada da liberdade sindical.

Sob essa perspectiva, durante o governo Badoglio, que sucedeu a Mussolini, foi editado o R. D. L. nº 721/1943, que pôs fim às instituições corporativas, enquanto as organizações sindicais, então, de direito público, foram confiadas a gestões antifascistas. Mussolini voltou ao poder por força da ocupação nazista, mas a partir daí reuniões clandestinas de trabalhadores conduziram à criação da Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), concluindo-se a *declaração da unidade sindical*, denominado Pacto de Roma, firmado em 3 de junho de 1944<sup>54</sup>.

A efetiva supressão do ordenamento corporativo veio à luz com o R. D. L. nº 369, de 23 de novembro de 1944. O art. 1º dispunha sobre a dissolução “de todas as confederações, de todas as federações e de qualquer outra organização sindical fascista”<sup>55</sup>, enquanto o art. 43 ditava que os contratos coletivos corporativos permaneceriam em vigor se não fossem sucessivamente modificados pelas então atuais associações profissionais, modificações válidas somente para os sócios das associações que houvessem estipulado um novo contrato<sup>56</sup>.

52 BORTONE, 1992, p. 35 (tradução livre).

53 BALLESTRERO, 2007, p. 49 e ss.

54 BALLESTRERO, 2007, p. 50 e ss.

55 BALLESTRERO, 2007, p. 52.

56 D’EUFEMIA, 1969, p. 23. Com efeito, segundo o mencionado art. 43, “para as relações coletivas e individuais, permanecem em vigor, salvo as sucessivas modificações, as normas contidas nos contratos coletivos, nos acordos econômicos, nas sentenças da Magistratura do Trabalho e nos regulamentos corporativos (...)” (tradução livre).

Assim, os primeiros contratos coletivos em vigor após o período fascista são os próprios contratos corporativos herdados daquele regime<sup>57</sup>.

Para Maria Vittoria Ballestrero, pode “parecer surpreendente uma disposição que, enquanto eliminava todas as instituições corporativas (organizações sindicais, corporações, magistratura do trabalho), mantinha em vigor as normas por estas mesmas produzidas”<sup>58</sup>. Mas, segundo a autora, a escolha era motivada “por razões de necessidade e urgência: quando o decreto foi promulgado, mais da metade do país ainda estava em guerra; a primeira contratação coletiva (os primeiros acordos interconfederais), da qual foi protagonista a CGIL, nascida do pacto de Roma, veio à luz só no final de 1945”<sup>59</sup>. Antes disso, era necessário conservar uma disciplina mínima uniforme quanto às condições de trabalho, quase toda ela contida nos contratos coletivos corporativos, evitando-se, com isso, o vazio disciplinar em favor dos dadores de trabalho com seu “forte poder contratual”<sup>60</sup>. Assim, a lei mantinha a vigência dos velhos contratos corporativos cujas modificações iam sendo produzidas por meio da celebração de novos contratos coletivos, já agora fruto do livre confronto entre as partes contrapostas<sup>61</sup>.

#### 2.4.2 – *O contrato coletivo de trabalho sob a vigência do art. 39 da Constituição Republicana e a ausência de regulamentação infraconstitucional – contrato coletivo de direito comum*

Com a queda do regime corporativo fascista, a Constituição Republicana de 1948 estabeleceu novas diretrizes política e jurídica para o direito sindical italiano, fixando a base deste em dois dos seus artigos: o art. 39, que versa sobre a organização sindical e o contrato coletivo em seus quatro parágrafos, e o art. 40, que reconhece o exercício do direito de greve<sup>62</sup>. Estes dispositivos constituem, na verdade, os dois pilares essenciais sobre os quais passaram a assentar livremente as relações coletivas do trabalho.

Dos quatro parágrafos do art. 39, todavia, apenas o primeiro, que declara livre a organização sindical, teve atuação, sendo certo que os demais perma-

57 LASSANDARI, 2003, p. 31.

58 BALLESTRERO, 2007, p. 52 (tradução livre).

59 BALLESTRERO, 2007, p. 52 (tradução livre).

60 BALLESTRERO, 2007, p. 52.

61 LASSANDARI, 2003, p. 31.

62 No Brasil, a palavra francesa *grève* já se incorporou ao vocabulário nacional e é livremente utilizada na forma abreviada *greve*, inclusive no texto da Constituição e da legislação ordinária (Lei nº 7.783, de 28.06.89). Mas doutrina e jurisprudência costumam denominar o fenômeno também como *movimento paretista* e *paralisação*.



neceram propositadamente sem regulamentação, considerada imprescindível para sua eficácia.

Dentro desse amplo espectro de liberdade prevista no § 1º do art. 39, os §§ 2º, 3º e 4º do Dispositivo previram exigências tidas como incompatíveis com a primeira e com o momento histórico-social então vivido pela Nação: *a)* o registro do sindicato em órgão oficial, na forma da lei; *b)* a democracia dos estatutos como condição do registro; *c)* reconhecimento somente dos sindicatos registrados de forma unitária na proporção dos seus inscritos, que, por sua vez, podem estipular contratos coletivos com eficácia geral. Por essa razão, permaneceram sem disciplina infraconstitucional por força de uma convergência política da época (Cf. GIUGNI, 2006, p. 51). São muitos os motivos apontados como determinantes da ausência de regulamentação do preceito constitucional. Citem-se, dentre outros, o temor de ingerência do Estado na organização interna do sindicato (registro, controle sobre o número de inscritos e exigência de democratização da organização), a oposição dos sindicatos minoritários (à época a Cisl), o papel da doutrina na construção do direito sindical republicano e a eficácia *erga omnes* do contrato coletivo, a exemplo do que ocorria no direito corporativo.

O princípio fundamental sobre o qual passou a se sustentar o sistema de direito sindical italiano foi a previsão contida “no § 1º do art. 39 da Constituição, no qual se estabelece que a ‘organização sindical é livre’. Tal princípio se contrapõe àquele característico do sistema corporativo fascista, o qual, enquadrando as organizações sindicais na própria estrutura do Estado e submetendo-as a severo controle, previa um sistema de composição dos interesses coletivos estranho a uma livre, direta e ativa participação dos sujeitos interessados”<sup>63</sup>.

O preceito constitucional surge, na opinião pacífica da doutrina, como norma preceptiva, de aplicação imediata, sem qualquer necessidade de posterior regulamentação infraconstitucional<sup>64</sup>.

A dicção ampla do dispositivo fez com que ele fosse considerado o princípio jurídico fundamental sobre o qual se funda o atual sistema sindical, entendida aquela liberdade não apenas como simples direito de organização, mas como autêntico direito de agir, ou seja, de atividade<sup>65</sup>, para afastar a inci-

63 GIUGNI, 2006, p. 23 (tradução livre).

64 Cf. BALLESTRERO, 2007, p. 102; VALLEBONA, 2008, p. 73. Cabe notar que, segundo a doutrina, isto não ocorre com o art. 18 da Constituição, que, ao dispor sobre o direito de livre-*associação* dos cidadãos (*associação* e não *organização sindical*), fixa limites relativos aos fins e aos modos do exercício desta liberdade. Cf., a este propósito, BALLESTRETO, 2007, p. 102-103, e GIUGNI, 2006, p. 24-25.

65 Nesse sentido, a Sentença nº 29, proferida pela Corte Constitucional em 28 de abril de 1960, apreciando a legitimidade do então art. 502, primeira parte, do Código Penal, assinalou: “Os arts. 39 e 40 devem

dência dos outros parágrafos com ele desconformes. E a razão era clara, pois não há como reconhecer a liberdade sindical se não se permitir a criação livre da organização e a ampla atuação destinada ao fim para o qual foi criada. “Liberdade sindical”, diz Antonio Vallebona, “quer dizer faculdade de coalizão e de ação para a defesa dos interesses coletivos profissionais”<sup>66</sup>.

A liberdade sindical, assim proclamada, mantém extrema conexão com a organização e a autonomia sindical instaurada a partir de então. E a falta de regulamentação infraconstitucional dos três últimos parágrafos conecta-se, também, com a criação de um novo tipo de contrato coletivo, que emerge livremente daquela autonomia, inteiramente distinto do contrato corporativo, circunstância que constitui marco decisivo para a discussão do contrato coletivo como fonte no ordenamento jurídico italiano pós-republicano.

Sob essa perspectiva, a liberdade sindical tem alcançado várias dimensões e diversos significados conferidos pela doutrina e pela jurisprudência.

Em primeiro lugar, ela pode ser concebida como a liberdade individual ou de grupos para promover a constituição de organizações sindicais, inclusive de uma pluralidade de sindicatos<sup>67</sup>. Nesse aspecto, a única exceção feita pelo legislador refere-se aos militares, aos quais, em razão do interesse público a ser tutelado e à incompatibilidade com os deveres das forças armadas, é vedado “exercitar o direito de greve, constituir associações profissionais de caráter sindical, aderir a outras associações profissionais”<sup>68</sup>.

Integra, também, a concepção de liberdade sindical a possibilidade de as pessoas individualmente aderirem, ou não, a uma organização sindical, sem que a sua opção ou atitude possa trazer-lhes qualquer prejuízo<sup>69</sup>. Nesse sentido, a primeira caracteriza-se como liberdade positiva e a segunda como liberdade negativa.

---

ser considerados como expressão unitária do novo sistema; e, portanto, o significado do art. 39 não pode ser circunscrito dentro de termos estreitos de uma declaração de mera liberdade organizativa, mas ao contrário, no espírito das suas disposições e na conjugação com o art. 40, ele se apresenta como afirmação integral da liberdade de ação sindical”. Disponível em: <<http://www.giurircost.org/decisioni/1960/0029s-60.html>> (tradução livre).

66 VALLEBONA, 2008, p. 74 (tradução livre).

67 Princípio do pluralismo sindical.

68 Art. 8 da Lei nº 382, de 11 de julho de 1978 (tradução livre). A terceira parte do art. 5 da Lei diz que os militares que estejam prestando serviço militar ou que tenham sido convocados para serviço temporário podem inscrever-se ou permanecer associados à organização sindical de categoria, mas a eles é vedado desenvolver atividade sindical quando estejam em atividade de serviço, em lugares de serviço ou de qualquer modo destinados ao serviço, vistam o uniforme, qualifiquem-se, em relação a tarefas de serviço, como militares ou se dirijam a outros militares uniformizados ou que se qualifiquem como tais.

69 Ressalvadas as exceções citadas.

O princípio dirige-se, ainda, ao Estado e à liberdade de *atividade* sindical. No primeiro aspecto, veda-se a ingerência do poder público, que não pode criar obstáculos à constituição das entidades sindicais nem intervir em suas formas organizativas; o segundo diz respeito à atuação da organização sindical, que é a sua própria *atividade*, por meio da qual ela se expressa, utilizando-se, inclusive, dos seus dois instrumentos típicos: o contrato coletivo e a paralisação dos serviços.

A ausência de atuação legislativa não se caracterizou, juridicamente, como descumprimento da Constituição. Resultado do repúdio, expresso ou tácito, das exigências impostas, o silêncio legislativo encontrou fundamento no critério da discricionariedade política do legislador ordinário<sup>70</sup>. Essa ausência conduziu à adoção da concepção privatista das organizações sindicais. Por isso mesmo, ao recusar o registro e demais imposições, o sindicato insere-se na esfera privada, mas já então na qualidade de associação não reconhecida, nos moldes dos arts. 36 e seguintes do Código Civil de 1942, com perfil oposto à figura criada no período autoritário e centralizador.

Só algum tempo depois, o enunciado da Constituição encontrou suporte em normas internacionais, ratificadas e adotadas pelo ordenamento interno e em leis nacionais. Das primeiras, podem ser citadas as Convenções ns. 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (ratificadas pela Lei nº 367, de 23 de março de 1953), a Convenção para a salvaguarda dos direitos do homem e das liberdades fundamentais de 4 de novembro de 1950 (ratificada pela Lei nº 848, de 4 de agosto de 1955), e a Carta Social Europeia de 18 de outubro de 1961, ratificada pela Lei nº 929, de 3 de julho de 1965<sup>71</sup>. No âmbito interno, a Lei nº 300, de 20 de maio de 1970 (Estatuto dos Trabalhadores), é exemplo típico de sustento ao preceito constitucional<sup>72</sup> e tem sido considerada pela boa doutrina como “a mais importante intervenção legislativa realizada em matéria de trabalho depois da entrada em vigor da Constituição da República”<sup>73</sup>.

Paralelamente, também em um primeiro momento, rompe-se o caráter unitário e monolítico da estrutura e da figura do contrato coletivo, que, sob o plano jurídico-formal, ainda permanece ancorado a uma ambígua configuração – um pouco “fonte”, um pouco “contrato”, à maneira da antiga formulação hí-

---

70 GIUGNI, 2006, p. 51-52.

71 GALANTINO, 2008, p. 1.

72 Cfr., sobretudo, os arts. 14, 15 e 16.

73 PERONE, 2010, p. 1 (tradução livre).

brida de Carnelutti. Mesmo porque, no fundo, a questão do seu enquadramento apropriado neste período permanece ofuscada<sup>74</sup>.

Coube à doutrina e à jurisprudência apontar a posição do contrato coletivo de trabalho dentro do ordenamento jurídico italiano. As discussões ocorreram em torno da sua identidade e da sua atuação e é ao longo desse período que se afirma a tese segundo a qual a contratação coletiva é fenômeno vinculado à autonomia coletiva como expressão mais ampla da autonomia privada.

Assim, o contrato coletivo que, em sua gênese, fora fruto de espontânea manifestação dos empregadores e trabalhadores e, na era corporativista, possuía natureza eminentemente pública, atuando como fonte objetiva do direito do trabalho, retorna em sua feição pré-corporativa, como fenômeno alheio à ordem jurídica interna ditada pelos três últimos parágrafos do art. 39 da Constituição. E, diante desse quadro de desregulamentação do texto constitucional, passa a ser considerado pela doutrina e pela jurisprudência como contrato típico de manifestação da autonomia privada coletiva à margem da lei com largo reconhecimento da vontade livre dos grupos, traduzindo-se em autêntico contrato coletivo de direito comum<sup>75</sup>.

Sua característica essencial, nesse aspecto, é a ausência de regulamentação específica, conquanto no início dos anos cinqüenta, a jurisprudência tenha se orientado pela aplicação analógica do art. 2.077 do Código Civil, à moda corporativa.

Posteriormente, contudo, tal concepção veio sendo alterada por novas teorias e a própria legislação passou a imprimir-lhe perfil diverso daquele contrato imune e alheio ao ordenamento jurídico trabalhista.

Nas experiências turbulentas vivenciadas no terreno da contratação coletiva a partir da década de 1950, e principalmente no curso dos anos 1960, 1970 e 1980, além do contrato por empresa previsto no Estatuto do Trabalhador de 1973, sobreleva, na década de 1980, o Protocolo de 22 de janeiro de 1983 (denominado *Protocollo Scotti*, então ministro do trabalho) como o primeiro acordo triangular, com a participação do Governo, no qual se regula o próprio mercado de trabalho, vale dizer, com temática diversa daquela típica da contratação bilateral, exatamente porque se estende a matéria de relevância político-econômica.

---

74 RUSCIANO, 2003, p. 7.

75 Daí a origem da sua concepção de fonte *extra ordinem*, aventada pela doutrina.

Na década seguinte, a contratualidade coletiva foi regulada pelo Protocolo de 23 de julho de 1993, que lançou as bases de um critério disciplinado na estrutura e no funcionamento, sob a forma de contratação articulada. Seu perfil foi de um *accordo quadro*, que não dita normas de tratamento das relações individuais de trabalho, mas regras para a contratação coletiva, criando um verdadeiro e próprio sistema e realizando uma coordenação 78, entre as várias fontes coletivas. Consolida-se, então, a denominada concertação social no campo das relações industriais, que tem como estratégia e prática a solução de problemas sociais e econômicos por intermédio do confronto democrático e o acordo entre o Governo e os atores sociais, método essencial da formação de políticas públicas fundadas sobre uma relação de troca de cooperação e benefícios. Foram mencionados no Protocolo o contrato coletivo de trabalho nacional de categoria e um segundo nível de contratação, por empresa ou alternativamente territorial, onde previsto, segundo a praxe, no âmbito de setores específicos, amparados em uma espécie de hierarquia em relação ao primeiro, com competência e atribuições distintas. Segundo aquele Protocolo, a contratação por empresa diz respeito a matérias e institutos diversos e não repetitivos em relação àqueles retributivos próprios dos contratos coletivos nacionais (CCNL), sendo certo que a destinação do nível de contratação por empresa é estritamente correlato aos resultados obtidos na realização dos programas ajustados pelas partes com objetivos próprios.

Atualmente, podem ser relacionados os seguintes contratos coletivos: os interconfederais, os contratos coletivos de categoria nacionais, os contratos de empresa e os territoriais. Anota Giulio Prosperetti que no sistema de pluralismo sindical, “em um contexto de liberdade absoluta de auto-organização dos sindicatos, toda classificação assume um valor meramente convencional” cabendo distinguir “o contrato coletivo de categoria, o contrato de profissão (por exemplo, *dirigenti o piloti*), o contrato territorial e o contrato de empresa, assim como, em nível máximo, o acordo interconfederal”<sup>76</sup>.

O contrato coletivo nacional de categoria CC, por sua vez, é celebrado pelas federações e sempre ocupou posição central no sistema sindical italiano, constituindo o elemento fundamental sobre o qual gira esse complexo sistema<sup>77</sup>. Tais contratos sempre cumpriram papel especial na forma adotada das relações de trabalho no campo dos setores produtivos, inclusive determinando, por meio de reenvio, a competência da contratação descentralizada. Em seu contexto, as

76 PROSPERETTI, 2010, p. 126 (tradução livre).

77 SIMI, 1980, p. 119.

partes determinam, ainda, em conjunto, a disciplina e as condições aplicáveis a cada relação individual e os aspectos das suas relações recíprocas.

O contrato por empresa (*aziendale*) é parte do fenômeno da negociação coletiva de nível descentralizado, que antes era adotado por Acordos e Protocolos e veio a ser previsto em sede legislativa pelo art. 14 do Estatuto dos Trabalhadores. Essa disposição legal assegura a todos os trabalhadores o direito de constituir associações sindicais de a elas aderirem e desenvolverem atividade sindical no local de trabalho, mediante a representação sindical por empresa (RSA) prevista no art. 19 daquele Estatuto. Trata-se de contrato “que se refere à mínima unidade contratual, ao primeiro núcleo em que se manifesta um interesse coletivo, que, transcendendo o interesse dos trabalhadores individuais ou o particular de alguns, coloca-se como síntese dos interesses da comunidade empresarial, considerada para os fins do contrato coletivo empresarial como categoria contratual”<sup>78</sup>.

O contrato territorial, também de perfil descentralizado, disciplina e especifica, com maior pontualidade, determinados institutos contratuais e certas relações peculiares de determinada região ou espaço geográfico de dimensões inferiores. Em regra, as integrações contratuais são motivadas pela forte dinâmica registrada em determinado setor produtivo ou mercadológico e surgem da consequente necessidade de conferir eficiência e competitividade às empresas do setor.

Atualmente, merecem referência expressa, no particular, o Decreto Legislativo nº 40/06 e a denominada *Manovra Finanziaria* de 2011, oriunda do Acordo Interconfederal de 28 de junho de 2011, que resultou no Decreto-Lei nº 138, de 13 de agosto de 2011, convertido na Lei nº 148, de 14 de setembro seguinte –, que, de um modo ou de outro, parecem ter alterado toda a base jurídica sobre a qual foi erguido o cenário coletivo depois da queda do ordenamento corporativo.

O primeiro – o Decreto Legislativo nº 40/06 –, trouxe, de novo, à tona, a questão da função dos contratos coletivos nacionais de direito comum ao incluí-los, na ordem processual, entre os atos que podem dar ensejo ao recurso de cassação e, mais ainda, torná-los passíveis de incidente de prejudicialidade perante a Suprema Corte, quanto à sua validade, eficácia e interpretação. Ao adotar tal postura e contemplá-lo entre as hipóteses que permitem o uso daquela prejudicial, o texto processual equiparou aqueles contratos à lei quanto à função nomofilática daquela Corte. Com isso, trouxe de volta o tema pertinente

---

78 MAZZONI, 1972, p. 158-159.

às fontes do direito do trabalho, seguindo-se a retomada do debate sobre a natureza do contrato coletivo, que há tempo imemorable continua a conservar a sua ambígua colocação entre lei e contrato<sup>79</sup>.

Nessa perspectiva, dispôs, em primeiro lugar, sobre a possibilidade de as sentenças proferidas em grau de apelação ou em único grau serem impugnadas diretamente perante a Corte de Cassação por violação ou falsa aplicação daqueles contratos e acordos, ampliando, assim, a previsão anterior do item 3 do art. 360 do Código de Processo Civil, que se referia, apenas, a normas de direito.

A novidade legislativa pôs no mesmo patamar, pelo menos para efeitos processuais, as normas de direito positivo e os citados atos, embora as primeiras não se confundam com os últimos. Essa paridade parece atribuir inequívoca força e autoridade normativa aos contratos coletivos no plano das fontes do direito do trabalho. Conquanto pareça complexa a questão, a constatação afigura-se inarredável, porque prevista no direito posto, embora o controle da Cassação sobre o significado da regra coletiva não tenha modificado, como sustentam alguns, a sua natureza jurídica, que permanece negocial e privada<sup>80</sup>.

Segundo Mario Rusciano, a primeira, e quase instintiva, sugestão que o Decreto Legislativo nº 40/06 provoca é a confirmação da perseverante natureza ambígua do contrato coletivo no sistema jurídico. Não tanto na versão de Carnelutti, dirigida ao direito corporativo, mas, sobretudo, no moderno dilema traduzido pela indagação sobre se o contrato coletivo pode continuar a ser considerado de direito comum ou deva qualificar-se como fonte do direito objetivo, ainda que em posição distinta das fontes estatais e denominada por alguns autores como fonte *extra ordinem*. Aproximar contrato coletivo e processo do trabalho, na linha do referido decreto legislativo, conduz à clara impressão “de como o contrato coletivo tenha sofrido, em um arco temporal de mais de meio século, uma progressiva metamorfose”<sup>81</sup>.

A segunda – a operação ajustada no acordo interconfederal de 28 de junho de 2011, cuja orientação foi encampada pelo Decreto-Lei nº 138, de 13 de agosto de 2011, convertido na Lei nº 148, de 14 de setembro seguinte –, surge, como parte do enfrentamento da crise financeira deflagrada na primeira década do presente século, trazendo modificações e inovações no interior do sistema da contratualidade coletiva e reforçando, sobretudo, a posição e o grau de eficácia dos contratos por empresa.

---

79 SANTORO-PASSARELLI, 2010.

80 VALLEBONA, 2006, p. 32.

81 RUSCIANO, 2009a, p. 30.

Diante dessas questões, pode-se chegar à conclusão, segundo a qual, hoje, mais do que antes, a inserção do contrato coletivo de trabalho no sistema das fontes do direito do trabalho italiano, vale dizer, como fonte produtora de normas jurídicas capazes de inovar e criar, no ordenamento sindical, autênticas disposições de caráter geral, é problema ainda aberto e suscetível de debate.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALLESTRERO, Maria Vittoria. *Diritto sindacale*. 2. ed. riv. e agg. Torino: G. Giappichelli, 2007.
- BORTOLOTTI, Guido. *Politica corporativa*. Milano: Ulrico Hoepli, 1934.
- BORTONE, Roberta. *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*. Bari: Cacucci, 1992.
- BOTTAI, Giuseppe. *La organización corporativa del Estado*. Tradução para o espanhol de Federico Plaza. Buenos Aires: Lousada, 1941.
- CASTELVETRI, Laura. *Il diritto del lavoro delle origini*. Milano: Giuffrè, 1994.
- \_\_\_\_\_. La costruzione scientifica del diritto del lavoro. In: PERSIANI, Mattia; CARINCI, Franco (a cura di). *Trattato di diritto del lavoro*. Padova: Milani, 2010. v. primo.
- CAZZETA, Giovanni. L'autonomia del diritto del lavoro nel dibattito giuridico tra fascismo e repubblica. In: *Quaderni fiorenti per la storia del pensiero giuridico moderno*. Continuità e trasformazione: la scienza giuridica italiana tra fascismo e repubblica. Milano: Giuffrè, 1999. n. 28.
- COSTAMAGNA, Carlo. *Diritto corporativo italiano*. 2. ed. Turim: UTET, 1928.
- D'EUFEMIA, Giuseppe. *Diritto del lavoro*. Napoli: Morano, 1969.
- GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 15. ed. Torino: G. Giappichelli, 2008b.
- GIUGNI, Gino. *Diritto sindacale*. BELLARDI, Laura; CURZIO, Pietro; GAROFALO, Mario Giovanni (Colab.). Bari: Cacucci, 2006.
- INCISA, Ludovico. Corporativismo dirigista. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. Tradução de Carmem C. Varriale. 7. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1995. v. 1.
- LASSANDARI, Andrea. *La contrattazione e il contratto collettivo*. Roma: Ediesse, 2003.
- MARTONE, Michel. La fase corporativa. In: PERSIANI, Mattia; CARINCI, Franco (a cura di). *Trattato di diritto del lavoro*. PERSIANI, Mattia. Padova: Milani, 2010. v. primo.
- MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Antônio Lamarca. São Paulo: RT, 1972.
- PERONE, Giancarlo. A importância da jurisprudência no direito italiano e na Comunidade Européia. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, São Paulo, n. 10, p. 12, 2000. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125394/Rev10Art1.pdf/d860cc34-8052-44bd-bec4-4f8ebcbdcada>>. Acesso em: 12 maio 2014.



\_\_\_\_\_. *Lineamenti di diritto del lavoro – evoluzione e partizione della matéria – tipologie lavorative e fonti*. Torino: G. Giappichelli, 1999.

PROIA, Giampiero. Dalle origine al nuovo millennio. In: CARINCI, Franco (Coordinato da Giampiero Proia). *Trattato di diritto privato*. Il lavoro subordinato. Tomo I. Il diritto sindacale (a cura di). Torino: G. Giappichelli, 2007.

PROSPERETTI, Giulio. *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*. Torino: UTET Giuridica, 2010.

RUSCIANO, Mario. *Contratto collettivo e autonomia sindacale*. Torino: UTET, 2003.

\_\_\_\_\_. Tecnica e politica nella funzione del contratto collettivo. *Diritti, Lavoro Mercati*, 3, 2009b, p. 553. Testo rielaborato, della relazione al Seminario su “Rappresentanza sindacale e contratto collettivo”, organizzato il 3 aprile 2009, alla Sapienza Università di Roma da Giuseppe Santoro Passarelli. Lo scritto è destinato agli Studi in onore di Fabio Mazziotti.

SACCOMANI, Edda. Fascismo. In: BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. *Dicionário de política*. Tradução de Carmem C. Varriale. 7. ed. Brasília: Universidade de Brasília 1995. v. 1.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Diritto sindacale*. Roma: Laterza, 2007.

\_\_\_\_\_. *Verso l'istituzionalizzazione del contratto collettivo di diritto comune?* Disponibile em: <[assemblealegislativa.regione.emilia.romagna.it/](http://assemblealegislativa.regione.emilia.romagna.it/)>. Accesso em: 28 mar. 2010.

SIMI, Valente. *Il contratto collettivo di lavoro*. Padova: Cedam, 1980.

VALLEBONA, Antonio. *Istituzioni di diritto del lavoro, il diritto sindacale*. 6. ed. Verona: Milani, 2008. v. I.

\_\_\_\_\_. La nomofilachia accelerata della cassazione sui contratti collettivi nazionali. *Rassegna di Giurisprudenza del Lavoro nel Veneto*, anno 11, n. 1, p. 31-32, 2006.

VIEIRA, Evaldo Amaro. *Autoritarismo e corporativismo no Brasil* (Oliveira Vianna & Companhia). 3. ed. São Paulo: UNESP, 2010.