

Revista de Informação Legislativa

Brasília • ano 36 • nº 143

julho/setembro – 1999

Subsecretaria de Edições Técnicas do Senado Federal

Convenção coletiva à luz do Direito Internacional do Trabalho

Mario Antonio Lobato de Paiva

“É o ideal a atingir, incontestavelmente, esse da substituição do contrato individual pelo contrato coletivo do trabalho. E o sindicato operário está destinado a realizar essa revolução no sistema industrial moderno. Dia virá em que o sindicato não será somente o porta-voz das reclamações e das reivindicações operárias; será contratador do trabalho, fixará com os sindicatos patronais as condições em que os trabalhadores poderão contribuir com sua atividade profissional para o desenvolvimento da indústria, respondendo, como pessoa jurídica, pela perfeita execução do contrato em nome de seus membros.”

Evaristo de Morais
(Apontamento de Direito Operário, 1905)

Apesar da variedade e peculiaridade das soluções consagradas nos sistemas jurídicos dos diversos países, em correspondência com o respectivo sistema econômico e social ou regime político, ou por força das particularidades do desenvolvimento histórico dos seus próprios sistemas de relações profissionais, é possível determinar um conceito unitário de convenção coletiva de trabalho suscetível de superar os particularismos nacionais, fazendo refletir numa definição os dados da experiência sociológica e jurídica comuns em matéria da negociação coletiva.

A experiência foi tentada e conseguida com singular êxito pela Organização Internacional do Trabalho, assim se demonstrando, por um lado, a especial aptidão desse organismo para a escolha das vias que

Mario Antonio Lobato de Paiva é Advogado integrante de la Red Mexicana de Investigadores del Mercado Laboral.

conduzem à progressiva uniformização das normas e instituições de direito do trabalho, mas, sobretudo, que os traços que fazem a especificidade e a originalidade da convenção coletiva estão presentes para lá dos particularismos, em todos ou quase todos os sistemas jurídicos. A convenção coletiva revela-se, assim, como um material mais dócil, do ponto de vista da dogmática jurídica, do que poderia supor-se a uma primeira impressão.

A definição foi, pela primeira vez, esboçada na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao direito de organização e de negociação coletiva (1949) e estabelece no artigo 4º:

“Se necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções coletivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por esse meio as condições de emprego”.

Seguir-se-ia a Recomendação nº 91 relativa às convenções coletivas (1951), em cujo parágrafo 2-1 se avança pela primeira vez uma definição estruturada e que, aliás, viria a permanecer intocada por trinta anos:

“Para fins da presente recomendação, entende-se por ‘convenção coletiva’ qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandatados por estes últimos em conformidade com a legislação nacional”.

Se em 1951 não houve condições para ir além de uma Recomendação, já a 67ª sessão

da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 1981, conseguiu adaptar o texto da Convenção nº 154 relativa à promoção da negociação coletiva, que, sem rever o conceito já fixado na Recomendação nº 91, completa-o (sobretudo quanto ao objeto) e precisa nos seguintes termos (artigo 2º):

“Para fins da presente convenção, o termo ‘negociação coletiva’ aplica-se a todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores por outro, com vista a

- a) fixar as condições de trabalho e de emprego, e/ou;
- b) regular as relações entre os empregadores e os trabalhadores, e/ou;
- c) regular as relações entre os empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

Pode, assim, dizer que o conceito de convenção coletiva consagrado em direito internacional do trabalho revela hoje a conjugação entre o artigo 2º da Convenção nº 154 (1981) e o parágrafo 2-1 da Recomendação nº 91. Trata-se naturalmente de um conceito muito genérico, cuja amplitude não terá, por certo, correspondência em todos e cada um dos sistemas de direito positivo nacionais, visto ter havido o propósito manifesto de nele fixar conjuntamente – e com respeito pela práticas nacionais, como ressalta do uso sistemático de fórmulas alternativas – a multiplicidade dos aspectos em que pode analisar-se a convenção coletiva nos diversos sistemas de relações profissionais. Mas os traços fundamentais do instituto estão doravante fixados. Destacaremos os seguintes elementos da definição:

a) a convenção coletiva é um acordo, adiantando-se que deve ser escrito;

b) embora os empregadores possam negociar isoladamente, na celebração da convenção coletiva, pelo lado dos traba-

lhadores, deve intervir necessariamente uma organização representativa;

c) esse acordo é um meio apto a produzir todos ou só alguns dos seguintes efeitos, consoante a vontade das partes celebrantes: c.1) definir as condições de trabalho – o que corresponde à determinação e regulamentação emergentes dos contratos individuais de trabalho; c.2) definir genericamente designadas condições de emprego – o que permite a regulamentação de múltiplos aspectos que, sem revelarem diretamente o conteúdo das relações individuais de trabalho, em todo o caso influenciam ou condicionam a situação econômica e social dos trabalhadores; c.3) regular as relações que, por causa e ocasião do trabalho, estabeleceram-se entre a coletividade dos trabalhadores e os respectivos empregadores, ou entre organizações de trabalhadores e de empregadores – o que se traduz na

fixação, por mútuo acordo, de regras e obrigações e observações nas suas relações recíprocas.

Todos esses elementos são necessários ao conceito de convenção coletiva, mas um deles assume uma importância crucial para a definição da respectiva natureza jurídica e caracterização do seu conteúdo e dos seus efeitos a que tende. Trata-se da exigência de que do lado dos trabalhadores intervenha necessariamente, na sua celebração, uma organização. Para existir convenção coletiva, é de todo indispensável que se constitua uma relação coletiva de trabalho entendida, para abreviar considerações, como relação jurídica entre empregadores e organização de trabalhadores para regular, à luz do interesse coletivo de cada uma das categorias, as condições de trabalho aplicáveis aos representados e o próprio comportamento dos grupos enquanto tais.