

---

# SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS

**OCTAVIO BUENO MAGANO**

Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade  
de Direito da Universidade de São Paulo.

## 1. INTRODUÇÃO

As duas grandes vias tráfegáveis na solução de conflitos coletivos de trabalho são a da tutela e a da autocomposição. A via da autodefesa parece, à primeira vista, incompatível com a função primordial do Estado, que é a de tutelar o interesse de seus súditos. E, realmente, a autodefesa, como regra de solução de conflitos, encontra-se proscriita, tanto que, na generalidade dos sistemas jurídicos modernos, constitui crime o exercício arbitrário das próprias razões. Contudo, a proibição em foco comporta algumas exceções, que se explicam por não ser o Estado nem onipresente nem onisciente, o que o impede de acudir a tempo e de modo satisfatório a todos os conflitos. Persiste, por isso, nos dias atuais, a autodefesa como forma de solução de conflitos, exteriorizando-se no direito de retenção, no desforço imediato, em caso de esbulho possessório e, notadamente, no direito de greve.

## 2. TUTELA

A luz do critério da tutela, surgido o conflito, o Estado, ao invés de deixar que as próprias partes o componham, substitui-se a elas, impondo-lhes solução em conformidade com o direito objetivo.

Quando o mecanismo de tutela se exacerba, tornando-se exclusivo, exsurge automaticamente regime totalitário de convivência social. Foi o que sucedeu em vários países europeus e igualmente no Brasil, nas décadas dos anos 20 e 30.

No apogeu do regime fascista, na Itália, Benito Mussolini, com jactância, assim se referia às relações entre capital e trabalho: “As nossas relações entre capital e trabalho são modelos que outros procuram seguir. Não temos greves e possuímos uma classe operária productora e industriosa”<sup>1</sup>

---

No Brasil, Getúlio Vargas procurou efetivamente seguir o modelo em causa e ao outorgar ao País a Carta Constitucional de 1937, fez que nela se inserisse regra de proibição da greve e do “lock-out”.<sup>2</sup>

Tal proibição, conjugada com o princípio do sindicato único, sob controle do Estado, fecharam o espaço para o mecanismo da autocomposição. E para que os conflitos laborais pudessem ter desaguadouro, instituiu-se, então, a Justiça do Trabalho, dotada de poder normativo.<sup>3</sup>

### 3. AUTOCOMPOSIÇÃO

Longos anos de experiência com a atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho não o exaltam antes o depreciam, não só por ser fator que desestimula o processo de negociação coletiva mas também porque implica freqüentemente intervenções atabalhoadas na ordem econômica e social. Ainda recentemente a OIT dirigiu-se ao Governo brasileiro pedindo medidas “con miras a la modificación de la legislación con objeto de que el sometimiento de los conflictos colectivos de intereses a las autoridades judiciales sólo sea posible de común acuerdo entre las partes o bien en el caso de servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)”.

Ao invés do exercício do poder normativo, o que se preconiza é o estímulo aos procedimentos de autocomposição, tais como a contratação coletiva, a mediação, a conciliação e a arbitragem.

Tais procedimentos são os que melhor se harmonizam com a tendência moderna no sentido da globalização e que exige flexibilização por parte das unidades produtivas. Só assim poderá o Brasil ingressar sobranceiro no próximo milênio.

No Brasil, existe porta aberta para expansão e predominância dos mecanismos de autocomposição consistente na regra do § 2º, do art. 114, da Constituição, do seguinte teor: “Recusando-se qualquer das partes a negociação ou a arbitragem, e facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.”

Como se depreende da leitura do preceito acima reproduzido, a busca da autocomposição se traduz em condição a ser necessariamente satisfeita para o exercício

---

da ação coletiva. Esse caráter condicionante dos esforços no sentido da autocomposição foi grandemente realçado com a edição da Instrução Normativa n° 4, TST, de 8 de junho de 1993, cujo item I encontra-se assim redigido: “Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo”.

Ao longo do tempo, um passo adiante haverá de ser dado com a abolição do poder normativo da Justiça do Trabalho e que a habilita a ditar novas condições de trabalho, na solução de conflitos coletivos.

Tal poder desestimula a prática dos procedimentos de autocomposição, porque a solução jurisdicional serve freqüentemente de escapatória utilizada pelas lideranças sindicais para não celebrarem acordos que possam ser criticados pelos pares respectivos.

Tudo indica, pois, a conveniência da abolição do poder normativo conferido a Justiça do Trabalho e o estímulo crescente nos procedimentos de autocomposição.

#### 4. CONVENÇÃO COLETIVA

“Initio doctrina sit consideratio nominis”. Por isso, o estudo da convenção coletiva deve começar pelo nome que se há de lhe atribuir.

Na Argentina, no Brasil, na Colômbia, na Costa Rica, na Nicarágua, no Panamá, no Perú e na Venezuela fala-se em convenção coletiva de trabalho.

Na Bolívia, no Chile, no Equador, na Guatemala, no México e no Paraguai prevalece a expressão contrato coletivo.

No Uruguai e em Cuba adota-se a denominação “convenio coletivo”, que também se usa no Chile, ao lado de contrato coletivo.

Outra expressão corrente é pacto coletivo, consagrada na República Dominicana, mas também utilizada na Colômbia e na Guatemala.

No Brasil, não há dúvida de que a denominação prevalente é a de convenção coletiva. Mas cuida-se também de acordo coletivo e, desde o advento da Lei n°8.222/91, de contrato coletivo.

Nenhuma das denominações, aqui arroladas, colide com os padrões atribuídos pela Organização Internacional do Trabalho, nas Convenções n°s98 e 154 ou na Recomendação n°91.

---

## 5. DEFINIÇÃO

Convenção coletiva é o negócio jurídico de caráter normativo, mediante o qual se estipulam condições de trabalho. Caracterizada a convenção como negócio jurídico, admite-se implicitamente que se trate de emanção de um poder autônomo, a saber, o poder dos grupos profissional e econômico, qualquer que seja a forma pela qual se encontrem organizados. Exclui-se, em consequência, a idéia de que a convenção deriva de poder delegado do Estado.

A definição aqui adotada não colide com os conceitos externados na legislação chilena<sup>4</sup>, venezuelana<sup>5</sup>, colombiana<sup>6</sup>, costa-riquense<sup>7</sup>, equatoriana<sup>8</sup>, guatemalteca<sup>9</sup> mexicana<sup>10</sup>, nicaraguense<sup>11</sup>, panamenha<sup>12</sup>, paraguaia<sup>13</sup> e peruana<sup>14</sup>, conceitos esses que se ressentem, porém, do erro lógico denominado de petição de princípios e que consiste em se definir a coisa pela própria coisa, como quando se diz: a convenção é o acordo; convenção é a (convenção) que se celebra; convenção é o convenio, etc.

Evitamos incidir no apontado desacerto dizendo que convenção é o negócio jurídico, gênero próximo de maior amplitude, que compreende todos os atos bilaterais quanto os unilaterais.

Não se pode deixar, por outro lado, sem registro, o fato de terem sido as questionadas definições hauridas em textos legislativos, o que contraria a conhecida lição de que a ley não deve conter definição.

## 6. NATUREZA JURÍDICA

A concepção da convenção coletiva como negócio jurídico já é, por si, indicativa de sua natureza jurídica. Trata-se de negócio jurídico, resultante da autonomia das partes convenientes. Vale dizer que se particulariza como negócio jurídico bilateral, ou, mais especificamente, como contrato normativo<sup>15</sup>. É contrato porque expressa o mútuo consenso das partes convenientes, a respeito de um objeto e é normativo em virtude de sua aptidão para determinar o conteúdo de contratos individuais. Não se pense, por aí, que se insira na categoria dos contratos preliminares. Os últimos ditam a obrigatoriedade da celebração de um contrato principal mas não determinam as cláusulas componentes de seu conteúdo, ao passo que os primeiros nada dizem quanto a obrigatoriedade de celebração de novos contratos, mas modelam o conteúdo dos contratos individuais<sup>16</sup>. A normativa inerente á convenção coletiva de trabalho provém do poder transferido ao sindicato ou a outro agrupamento legitimado a celebrá-lo,

---

pelos indivíduos que se inserem na organização<sup>17</sup>. Em outras palavras, isso quer dizer que, em princípio, a convenção coletiva só é aplicável aos mencionados indivíduos, os quais, no caso do sindicato correspondem aos associados. Mas, como os interesses destes são comuns aos dos não-associados, há a tendência de que a convenção se aplique a todos os indivíduos integrantes de um grupo homogêneo, seja este o da categoria, o da empresa, ou qualquer outro.

## 7. FORMA

Ao contrário do contrato individual do trabalho, regido, via de regra, pelo critério da consensualidade, para convenção coletiva exige-se a forma escrita, requisito explicitado na legislação dos seguintes países: Argentina (art. 3, da Ley n 14.250); Venezuela (art. 521, da Lei Orgânica do Trabalho); Chile (art. 120, da Lei n 19.069/91); Colômbia (art. 469, da Lei Substantiva); Costa Rica (art. 57, do Código do Trabalho); Equador (art. 231, do Código do Trabalho); Guatemala (art. 39, do Código do Trabalho); México (art. 390, da Lei Deferal do Trabalho); Panamá (art. 398, do Código do Trabalho); Peru (art. 43, inciso f, do Decreto Lei n 25.593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).

A exigência da forma escrita, para as convenções coletivas, provém da certeza que devem possuir os instrumentos respectivos, de vez que, freqüentemente, se aplicam a número indeterminado de pessoas. Daí a correta observação de Antonio Ojeda Áviles de que “la perfección por intercambio de declaraciones unilaterales - una carta a la que responde con telegrama afirmativo, v.g. - aunque válida en el tráfico negocial, no parece suficiente para cumplir el requisito en nuestro caso, ni siquiera en los supuestos de máxima simplicidad convencional”<sup>18</sup>.

## 8. SUJEITOS

A Lei Federal do Trabalho, do México, pode ser considerada paradigmática ao indicar, em seu art. 386, que os sujeitos legitimados a celebrar convenção coletiva são de um lado, um ou mais sindicatos de trabalhadores e, de outro lado, um ou vários patrões, ou um ou vários sindicatos de patrões.

Comentado o texto, sublinha Carlos de Buen Unna dele resultar a exclusão das coalizões como sujeitos de convenções coletivas<sup>19</sup>.

---

Há, no entanto, várias legislações que refogem ao padrão indicado, como é o caso da chilena, em que se fala de “trabajadores que unan para negociar colectivamente”<sup>20</sup>.

Outro grupo de legislação credencia expressamente as entidades sindicais de grau superior, como sujeitos de convenção colombiana, em que se fala de “sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores”<sup>21</sup>, tanto quanto com a venezuelana, na qual se alude a convenção coletiva envolvendo sindicatos, federações ou confederações. É também o que se verifica através do exame do Código do Trabalho, da Nicarágua, em cujo art. 22, se alude a “sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores”. Do mesmo teor se mostra o art. 398, do Código do Trabalho do Panamá, em que se menciona uno o varios sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores”. No Brasil, antes do advento da Constituição de 1988, admitiu-se, excepcionalmente, a coalização de trabalhadores, como parte credenciada à celebração de acordos coletivos. Presentemente, exige-se a participação coletiva<sup>23</sup>. O sujeito legitimado, por excelência, para negociar é o sindicato. Só na falta deste, no território em que a negociação se desenvolve, consente-se na participação da federação e, inexistindo esta, da confederação de contratos coletivos de âmbito nacional, tendo com partícipes as entidades sindicais de grau superior.

O modelo preferível parece ser o do credenciamento prioritário dos sindicatos, como partícipes de convenções coletivas. As coalizões só excepcionalmente devem ser admitidas, porque a autorização para que atuem estorva os sindicatos. Por outro lado, a celebração de contrato coletivo de âmbito nacional, por parte de entidades de grau superior, contraria a principal vantagem das normas corporativas comparativamente à lei e que consiste na maior flexibilidade das primeiras.

Em muitos países, configura-se ao problema de seleção de um ou mais sindicatos de trabalhadores credenciados a negociar.

No Código de Trabalho da República Dominicana, concede-se ao sindicato de empresas preferência para “la celebración de pactos colectivos”, mas isso desde que conte com mais de 60% dos trabalhadores respectivos como associados<sup>24</sup>. Essa solução, que nos parece a mais acertada, não é, porém, compartilhada pela maioria das legislações latino-americanas<sup>25</sup>.

## 9. DIVISÃO

O padrão comum de convenção coletiva é o de uma aplicabilidade exclusiva aos trabalhadores representados pelos sindicatos convenientes.

---

Consideram-se representados, ora os membros da categoria ou todos os trabalhadores da empresa a que se refere a convenção coletiva, ora apenas os associados do sindicato.

Na Argentina, prevalece o primeiro critério conforme se infere do disposto no art. 4º da Lei nº 14.250. A mesma orientação se agasalha na legislação brasileira<sup>26</sup>. Afinam-se pelo mesmo diapasão as legislações cubana<sup>27</sup>, mexicana<sup>28</sup>, panamenha<sup>29</sup> e paraguaia<sup>30</sup>.

Já na Colômbia, há disposição expressa no sentido de que a convenção expressa se aplique apenas a associados do sindicato<sup>31</sup>. Mas quando este possuir associados em número superior à terça parte dos trabalhadores da empresa, em tal hipótese, a convenção aplicar-se á a todos<sup>32</sup>.

Diretriz semelhante encontra-se no Código do Trabalho da República Dominicana. Em que se atribui ao sindicato a prerrogativa de representar todos os trabalhadores da empresa, sempre que “cuente entre sus miembros con más de sesenta por ciento de dichos trabajadores”<sup>33</sup>.

De feição idêntica é o Código do Trabalho do Equador, de que consta a determinação no sentido de se fixar o número de “trabajadores miembros de la asociación”, aos quais se há de aplicar a convenção<sup>34</sup>.

Esse também é o rumo seguido pelo Código do Trabalho de Guatemala, segundo o qual a convenção se aplica a alguns ou a todos os associados do sindicato conveniente<sup>35</sup>.

Preceito a esse paragonável é o art. 22, do Código do Trabalho de Nicarágua, em que se diz ser a convenção aplicável aos trabalhadores pertencentes às entidades sindicais que a hajam celebrado. Similarmente, dispões-se, na Venezuela, que: “La estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.”<sup>36</sup>

Em alguns países, além da convenção comum, aplicável ou só a associados ou a todos os trabalhadores de uma empresa, ou a todos os membros de determinada categoria profissional, abre-se espaço ao contrato-lei, que, por extensão, se aplica a todos os trabalhadores de uma região ou de certo ramo de atividade.

É o que sucede, por exemplo, na Argentina, com se depreende do preceito abaixo reproduzido: “El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a pedido de cualquiera de

---

las partes, podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.”<sup>37</sup>

De índole semelhante é a legislação colombiana, na qual se prevê a extensão de convenção, por ato do governo, de um ramo de atividade para outras empresas do mesmo ramo, da região de que se trate.<sup>38</sup>

No Código do Trabalho de Costa Rica, cuida-se da extensão da convenção “con fuerza de ley, para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no de determinada rama de industria, actividad económica o región del país.”<sup>39</sup>

De contrato-lei trata igualmente o art. 2476, de Código do Trabalho do Equador, ao estatuir que sendo o contrato coletivo celebrado por dois terços de empregadores e trabalhadores do mesmo ramo de atividade, de determinada província, pode ser estendido, por ato governamental, “para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate...”. Idêntica modalidade de convenção encontra-se prevista no art. 54, do Código do Trabalho da Guatemala.

Na Lei Federal do Trabalho do México, abre-se pelo espaço ao contrato-lei, que é assim definido: “Art. 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

No Paraguai, podem ser convertidas em contratos-leis, pelas autoridades administrativas competentes, as convenções pactuadas por dois terços dos empregadores e trabalhadores sindicalizados “de determinada rama de la industria y determinada región.”<sup>40</sup>

Modalidade especial de convenção coletiva é a prevista pelo Decreto-lei n 25.593, do Peru, qual seja, convenção por ramo de atividade celebre diretamente pelas entidades sindicais de segundo grau, sem intervenção governamental.<sup>41</sup>

No Brasil, parece haver sido intenção do legislador abrir caminho para procedimento análogo, com a alusão constante da Lei n 8.222/91 a contratos coletivos, no mesmo preceito em que se refere também à convenção e ao acordo coletivo. Infere-se do diploma legal citado a seguinte ordem decrescente: no ápice, contratos coletivos negociados pelas entidades sindicais, de segundo grau, por ramos de atividade; em



---

nível de categorias profissionais e econômicas, as convenções coletivas de caráter intersindical; e em nível de empresas, os acordos coletivos, cujos sujeitos são, de um lado, o sindicato de trabalhadores e, de outro, o empregador ou um grupo de empregadores.

Consideradas as diversas modalidades de convenções coletivas, parecemos que deveria ter primazia a que sujeita às cláusulas da convenção apenas os associados do sindicato. Só esta deriva de genuína representação. Por outro lado, é a que mais estimula o associativismo sindical, convertendo as entidades respectivas em organizações mais democráticas, pois que exclui a possibilidade de que cúpulas dirigentes imponham condições à maioria não participante das assembleias sindicais.

No que toca ao contrato-lei, implica duas inconveniências: a primeira a de supor intervenção governamental contrária ao princípio da autonomia sindical; a segunda a deferir a mais salutar característica da convenção, que é a do seu particularismo em contraposição à generalidade da lei.

Mesmo quando o contrato-lei ou a convenção de nível nacional não exigirem intervenção estatal, mostram-se vulneráveis à segunda inconveniência apontada.

---

1 Mussolini, Benito, Aspectos da Crise Mundial, Rio, Arturo Vecchi, 1934, p. 159.

2 V. Art. 139.

3 V. Art. 139.

4 V.art.120,da Lei nº19.069/91

5 V.art.507,da Lei Orgânica do Trabalho.

6 V:art.467, do C—digo Substantivo do Trabalho

7 V.art.54, do C—digo do Trabalho

8 V:art.226, do C—digo do Trabalho

9 V.art.38, do C—digo do Trabalho

10 V:art.386, da Lei Federal do Trabalho

11 V:art.22, do C—digo do Trabalho

12 V:art.398, do C—digo do Trabalho

13 V.art.314, do C—digo do Trabalho

14 V.art.41, do Decreto nº25.593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)

15 Simi, Valente, "Il Contratto Collettivo di Lavoro", Padova, Cedam, 1980, p.13; Giugni, Gino, "Diritto Sindacale", Bari, Cacucci, 1980, p.131.

- 16 Simi, ob.cit.,p.13. Vide também Pereira, Caio Mário da Silva, "instituições de Direito Civil", Rio de Janeiro, Forense, 1970,p.57.
- 17 Giugni, ob.cit.,p.164
- 18 "Derecho Sindical", Madrid, Tecnos, 1980, p. 475.
- 19 "Comentários à Lei Federal do Trabalho", p. 168.
- 20 V.art. 120, da Lei n 19.069/91. Vide, também, art. 314 do C—digo do Trabalho, do Paraguai; o art. 47, inciso a do Decreto-lei n 25.593, do Peru; art. 1 , da Lei n 13.556, de 26.10.66, da legislação uruguaia.
- 21 V.art. 467, do C—digo Substantivo do Trabalho.
- 22 V.art. 507, da Lei Orgânica do Trabalho.
- 23 V.art. 8 , VI, da Constituição.
- 24 V.art. 98 e 99.
- 25 V.arts. 288 e 229 do C—digo do Trabalho, do Equador; art. 388, da Lei Federal do Trabalho, do México; art. 402, do C—digo do Trabalho, do Panamá; art. 323, do C—digo do Trabalho do Paraguai; art. 514, da LOT, da Venezuela.
- 26 Vide art. 611, da Consolidação das Leis do Trabalho.
- 27 V.art. 237, do C—digo do Trabalho.
- 28 V.art. 396, da Lei Federal do Trabalho.
- 29 V.art. 405, do C—digo do Trabalho.
- 30 V.art. 318, do C—digo de Trabalho.
- 31 V.art. 470, do C—digo Substantivo do Trabalho
- 32 Idem, p. 471.
- 33 V.art. 99.
- 34 V.art. 235.
- 35 V.art. 38.
- 36 V.art. 508, da Lei Orgânica do Trabalho.
- 37 V.art. 10, da Lei n 14.250.
- 38 V.art. 472, do C—digo Substantivo do Trabalho.
- 39 V.art. 63.
- 40 V.art. 335.
- 41 V.arts. 44, inciso b, e 46.