

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

LUCAS MICHELINI BELTRAME

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

SÃO PAULO - 2010

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

LUCAS MICHELINI BELTRAME

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

SÃO PAULO - 2010

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

Os instrumentos normativos negociados são uma importante fonte formal do Direito do Trabalho, pois são fruto da autonomia privada coletiva e expressam as condições de trabalho criadas ou modificadas pelos próprios interessados. Referidos instrumentos são a formalização de um processo de negociação coletiva, onde as partes devem sempre agir com transparência, boa-fé e lealdade. Os instrumentos normativos negociados são o contrato coletivo de trabalho, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. Esses dois últimos são figuras bastante conhecidas e de uso comum nas relações de trabalho. Já o contrato coletivo é uma figura que ainda não foi institucionalizada no Brasil, pois não foi regulamentado pela lei e tampouco os entes coletivos tiveram força organizativa para implementá-lo. No entanto, é um interessante instrumento que se apresenta como uma alternativa para o rompimento com o atual modelo de relações trabalhistas vigente em nosso ordenamento jurídico. É um instrumento que permitirá a evolução e a maturação do processo negocial brasileiro, autorizando que as próprias partes tenham amplos poderes para regulamentar seus interesses, reservando-se ao Estado o papel de regulador, coibindo abusos e excessos.

PALAVRAS-CHAVE: Relações de trabalho, autonomia privada coletiva, negociações coletivas, contrato coletivo de trabalho.

ABSTRACT

The normative traded instruments are an important source of formal labor law, as are the fruit of the private conference and express the conditions that were created or modified by the stakeholders themselves. These instruments are a formal collective bargaining process, where the parties must always act with transparency, good faith and loyalty. The legal traded instruments are the collective labor contract, collective bargaining agreements and collective bargaining agreement. These last two figures are well known and commonly used in labor relations. The collective agreement is a figure that has not been institutionalized in Brazil, because it was not regulated by law, nor collective entities had the organizational strength to implement it. However, it is an interesting tool that presents itself as an alternative to struggle with the current model of labor relations in our legal system. It is a tool enabling the development and maturation of the brazilian negotiating process by allowing the parties themselves to have powers to regulate their interests, reserving to the State's role as regulator, curbing abuses and excesses.

KEY WORDS: Labor Relations, the private collective bargaining, collective labor contract.

SUMÁRIO

Introdução	Pg. 9
Capítulo I – Instrumentos Normativos Negociados	Pg. 11
1. Autonomia privada coletiva	Pg. 11
1.1 Histórico.....	Pg. 11
1.2 Conceito.....	Pg. 12
1.3 Fundamento.....	Pg. 13
1.4 Divisão.....	Pg. 14
1.5 Sujeitos.....	Pg. 16
1.6 Limites.....	Pg. 17
2. Negociação coletiva	Pg. 19
2.1 Conceito de finalidade.....	Pg. 19
2.2 Legitimidade para negociar.....	Pg. 22
2.3 Princípios da negociação coletiva.....	Pg. 22
3. Instrumentos normativos negociados	Pg. 27
3.1 Convenções e acordos coletivos de trabalho.....	Pg. 27
3.2 Contrato coletivo de trabalho.....	Pg. 28
Capítulo 2 – O Contrato Coletivo no Direito Italiano	Pg. 30
1. Evolução histórica.....	Pg. 30
1.1 O período corporativo.....	Pg. 30

1.2 Período pós-guerra.....	Pg. 32
1.3 A contratação articulada.....	Pg. 33
1.4 Décadas de 70 e 80.....	Pg. 33
2. O papel da Constituição e o da lei no sistema italiano de fontes do Direito do Trabalho	Pg. 34
3. Conceito	Pg. 37
4. Eficácia subjetiva do contrato coletivo	Pg. 38
5. Os diferentes tipos de contratos coletivos no Direito Italiano	Pg. 39
6. Estrutura e conteúdo do contrato coletivo	Pg. 41
6.1 O conteúdo normativo.....	Pg. 41
6.1.1 Relação entre lei e contrato coletivo.....	Pg. 42
6.1.2 Relação entre contratos coletivos.....	Pg. 43
6.1.3 Relação entre contrato coletivo e contrato individual.....	Pg. 45
6.2 O conteúdo obrigacional.....	Pg. 47
7. Forma e vigência	Pg. 48
 Capítulo 3 – Contrato Coletivo de Trabalho	Pg. 49
1. Conceito	Pg. 49
2. Natureza jurídica	Pg. 54
3. Condições do contrato coletivo	Pg. 55
3.1 Legitimidade.....	Pg. 55
3.2 Vigência.....	Pg. 55
3.3 Limites.....	Pg. 56

4. Empecilhos na concretização do contrato coletivo	Pg. 57
5. O extinto anteprojeto de modernização da legislação trabalhista	Pg. 63
6. Análise de um caso concreto	Pg. 65
7. O futuro do contrato coletivo	Pg. 67
Conclusão	Pg. 71
Bibliografia	Pg. 73
Anexo A – Recomendação 91 da OIT	Pg. 75
Anexo B – Contrato Coletivo da General Motors	Pg. 79

Introdução

As relações de trabalho no Brasil sempre foram marcadas pela forte presença do Estado que na condição de condutor da política desenvolvimentista, assumiu para si o papel de estabelecer os limites de atuação para o sindicalismo. Esse intervencionismo estatal criou enormes distorções na organização sindical e é responsável por termos até hoje a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, verdadeiras contradições antidemocráticas ainda existentes em nosso ordenamento jurídico.

O paternalismo estatal impede que tenhamos um verdadeiro processo de negociação coletiva, pois não permite o desenvolvimento da plena liberdade sindical. Assim, o desenvolvimento da autonomia privada coletiva e dos instrumentos normativos negociados ficam prejudicados, pois não conseguem alcançar a sua plenitude.

No presente trabalho procuramos estudar os instrumentos normativos negociados enquanto fonte formal do Direito do Trabalho, analisando o conceito e o fundamento da autonomia privada coletiva, que é a permissão legal para que as partes possam firmar referidos instrumentos; bem como os princípios e as condições para que tenhamos um efetivo e democrático processo de negociação coletiva.

No ordenamento jurídico brasileiro existem três tipos de instrumentos normativos negociados: o contrato coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. A convenção e o acordo coletivos têm o seu objeto e campo de atuação bem definidos em nossa legislação, fazendo com que sofram das restrições e limitações impostas por nosso defasado modelo de organização sindical. Já o contrato coletivo, por não ter sido definido pela legislação, não foi objeto de grandes estudos por nossa doutrina e apresenta-se como hipótese de inovação do nosso modelo de relações trabalhistas.

O contrato coletivo de trabalho é de grande utilização em diversos países do mundo, principalmente aqueles que adotam a plena liberdade sindical, defendida pela Organização Internacional do Trabalho. No presente trabalho optamos por analisar o sistema italiano de contratação coletiva e contrato coletivo, por dois motivos: por ter sido bem sucedido, e pelo fato de nosso ordenamento jurídico - principalmente quanto à organização sindical - ter se inspirado originalmente no modelo italiano.

Apresenta-se o contrato coletivo de trabalho como uma proposta inovadora para o nosso atual sistema de organização sindical, com o objetivo de ampliar os horizontes da autonomia privada coletiva e permitir uma ampla negociação das condições de trabalho pelas próprias partes. No entanto, essa proposta encontra empecilhos na própria estrutura sindical brasileira e no paternalismo estatal.

Assim, o presente estudo visa fomentar o debate e propor uma nova concepção sobre esse importante instrumento que é pouco lembrado por nossos juristas e pelos entes coletivos.

Capítulo 1 – Instrumentos Normativos Negociados

1. Autonomia privada coletiva

1.1 Histórico

Inicialmente, cumpre traçar um breve histórico sobre o surgimento da autonomia privada e da autonomia privada coletiva.

A autonomia privada teve sua origem no iluminismo, que foi a base filosófica para a Revolução Francesa. A Revolução Francesa rompeu com o feudalismo e o absolutismo, dando início ao liberalismo.

O liberalismo que tinha o mesmo lema da Revolução Francesa, “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”, trouxe para o Direito o contrato (tal como o concebemos atualmente) e a autonomia privada. O contrato passou a ser o principal instrumento de regulação das relações jurídicas entre os particulares.

No absolutismo¹ era o monarca que fazia suas próprias leis e determinava o papel que cada indivíduo desempenhava na vida social e econômica. Não havia espaço para a autonomia privada, pois sequer existia democracia. Com o fim do absolutismo, a autonomia privada ganha força e o contrato obtém papel de destaque nas relações sociais.

Assim, a vontade humana passa a ter uma força criadora e ser fonte de direito, pois é a vontade que determina o conteúdo e desencadeia os efeitos jurídicos do contrato, criando uma verdadeira lei privada.

Posteriormente, com a Revolução Industrial e o capitalismo, temos o surgimento do Direito do Trabalho, como forma de regular a relação capital-trabalho, reduzir as desigualdades sociais e garantir os direitos sociais mínimos dos trabalhadores. Com o surgimento desse ramo específico do Direito, temos o reconhecimento e a regularização das associações de trabalhadores, denominadas sindicatos, cuja função essencial é a defesa de seus associados.

Deste modo, com a evolução do direito e da democracia, os ordenamentos jurídicos passam a reconhecer o poder dos sindicatos, enquanto entes coletivos, de editarem

¹¹ Sistema de governo em que o poder do governante era absoluto. Vigorou anteriormente ao liberalismo.

normas a serem aplicadas aos seus membros. A liberdade e os limites da autonomia privada coletiva variam conforme o ordenamento jurídico adote a efetiva liberdade sindical preconizada pela OIT, ou adote uma liberdade sindical com resquícios intervencionistas, como é o caso brasileiro.

1.2 Conceito

Autonomia, segundo Maria Helena Diniz², significa

“1. Direito Civil. Princípio pelo qual a vontade dos contratantes produz efeitos de lei. 2. Direito Internacional privado. Poder dos contratantes de escolher a lei que regerá o contrato celebrado. 3. Direito constitucional. Poder concedido aos Estados-Membros e aos Municípios de se autogovernarem, dentro das limitações impostas constitucionalmente. 4. Teoria geral do direito. Situação de independência em que se encontram as pessoas natural ou jurídica quanto aos aspectos econômicos, financeiros ou políticos. 5. Direito internacional público. Soberania do Estado independente, que lhe consagra o direito de regular seu destino por conta própria.”

A autonomia pode ser pública ou privada. Autonomia pública é o poder derivado do Estado como ente soberano. É o poder que o Estado tem de editar normas que regulam o próprio Estado e toda a sociedade.

Autonomia privada é o poder de auto-regulação dos interesses mediante a realização de contratos, constituindo, modificando ou extinguindo relações jurídicas, dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico. Em outras palavras, é a liberdade de contratar e determinar o conteúdo do contrato.

Nas palavras do professor Sérgio Pinto Martins³:

“A autonomia privada é o poder de criar normas jurídicas pelos próprios interessados. É a manifestação de um poder de criar normas jurídicas, diversas das previstas pelo Estado e, em certos casos, complementando as normas editadas por aquele. É o poder de regular os próprios interesses.

As normas que são criadas em decorrência da autonomia privada coletiva têm conteúdo próprio, que é determinado negativamente pelo

² “Dicionário jurídico”, São Paulo: Saraiva, 1998, p. 348.

³ “Direito do Trabalho”, 23ª ed., São Paulo: Atlas, 2007, p. 785.

Estado, isto é, do que não pode ser feito. Especifica o Estado certas áreas em que só ele pode operar, deixando outras em que pode haver a atuação das partes.”

Já a autonomia privada coletiva, como o nome já indica, é o poder, reconhecido aos grupos sociais, de regulamentarem seus interesses coletivos. Segundo Francesco Santoro-Passarelli⁴ esse

“poder é vinculado à realização dos interesses do grupo, apesar de estar relacionado à natureza desses interesses, coletivos, mas ainda privados, a atividade externa do grupo acaba sendo livre, tendo como único limite o respeito dos interesses verdadeiramente públicos.”

Destaca-se, também, o conceito apresentado pelo professor Pedro Paulo Teixeira Manus⁵:

“A autonomia privada coletiva, no âmbito do direito do trabalho, é o poder das entidades sindicais de auto-organização e auto-regulamentação dos conflitos coletivos do trabalho, produzindo normas que regulam as relações atinentes à vida sindical, às relações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores.”

Portanto, a autonomia privada coletiva é o poder conferido pela legislação heterônoma aos entes coletivos para criarem suas próprias normas jurídicas, regulando seus interesses e resolvendo seus conflitos, dentro de determinados limites.

1.3 Fundamento

O interesse coletivo é o fundamento da autonomia privada coletiva. O ente coletivo tem por objetivo defender o interesse comum das pessoas. Francesco Santoro-Passarelli⁶ afirma que o interesse coletivo

“é o de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo apto a satisfazer uma necessidade comum. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. É indivisível, pois se satisfaz, não por muitos bens,

⁴ Apud RÜDIGER, Dorothee Susanne, “O Contrato Coletivo no Direito Privado: contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato”, São Paulo: LTr, 1999, p. 98.

⁵ “Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho”, São Paulo: Atlas, 2001, p. 102.

⁶ “Noções de direito do trabalho”, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973, p. 11.

aptos a satisfazerem as necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade.”

Em outras palavras, o interesse coletivo é indivisível. Pertence a uma pluralidade de pessoas e é idôneo para satisfazer as necessidades não dos indivíduos, mas do grupo como um todo. Por ser de uma coletividade organizada, implica, portanto, a subordinação dos interesses individuais dos membros da coletividade.

Cumpre destacar a lição da professora Dorothee Susanne Rüdiger⁷:

“A autonomia coletiva põe o grupo em relação ao indivíduo numa posição de soberania que significa, no âmbito do direito do trabalho, o poder de imposição de um regramento da relação de trabalho. De outro lado, autonomia significa, em relação ao poder público, independência, isto é, liberdade de autoconstituição e autodeterminação e não soberania (...).”

Assim, para concluir, é importante ressaltar novamente que o fundamento da autonomia privada coletiva é o interesse coletivo, que se sobrepõe ao interesse individual dos membros do grupo. Não é a soma dos interesses individuais, tampouco a soma dos interesses de seus dirigentes.

1.4 Divisão

A autonomia privada coletiva pode ser dividida na a) auto-organização, b) na autonomia negocial, c) na autotutela e na d) representação de interesse.⁸

A) A auto-organização decorre da liberdade sindical, onde é livre a criação de sindicatos, podendo as pessoas constituírem quantos sindicatos quiserem, podendo neles ingressar, permanecer ou sair livremente. O sindicato cria seu próprio estatuto, determinando as regras básicas para seu funcionamento. Na auto-organização está compreendida a autonomia administrativa. O artigo 3º da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho bem indica a auto-organização do sindicato:

⁷ Op. cit., p. 99.

⁸ Classificação adotada por Sérgio Pinto Martins, op. cit., p. 788.

“1. As organizações de trabalhadores e de empregadores tem o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de escolher livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação. 3. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenda a limitar esse direito ou entorpecer seu exercício.”

B) Em nosso ordenamento jurídico, a autonomia negocial é a possibilidade de o sindicato participar das negociações coletivas e criar as normas jurídicas autônomas que regularão as relações entre as partes.

Já em um ordenamento jurídico que adota a efetiva liberdade sindical preconizada pela OIT, e no qual a legislação heterônoma é mais enxuta, verifica-se que a regra é o auto-regramento dos interesses pelos entes coletivos, não podendo o legislador fazer com que a lei substitua o instrumento do contrato coletivo. Em outras palavras, não é lícito realizar, através da lei, aquilo que os sindicatos executam por meio do contrato coletivo.

A intervenção legislativa ocorre apenas em casos excepcionais de insuficiência sindical, pois as organizações sindicais podem, e devem, recorrer à autotutela, a meios de pressão como a greve para removerem diretamente todos os obstáculos que possam paralisar a atuação de suas regras de direito, sem recorrer à intervenção do Estado.

C) Na autotutela, o ordenamento autônomo coletivo é auto-suficiente, não necessitando recorrer ao ordenamento estatal para resolver os conflitos entre as partes. O exercício da autotutela, no entanto, sofre restrições pela lei e não pode afastar a jurisdição do Estado, de dizer o direito no caso concreto a ele submetido. Como exemplos, podemos citar a possibilidade de o grupo aplicar sanções a quem viola suas normas, como o associado que descumpre o estatuto ou a multa pela violação da norma coletiva. Também podemos destacar o *lock out*, a greve e o boicote.

D) Já a representação de interesses se verifica quando o sindicato representa a categoria judicial ou extrajudicialmente. O artigo 10 da Constituição Federal prevê a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais sejam objeto de discussão e deliberação. Destaca-se, por fim, que havia a participação dos sindicatos na composição da Justiça do Trabalho com os juízes classistas até sua extinção com a Emenda Constitucional nº 24/99.

1.5 Sujeitos

Os sujeitos da autonomia privada coletiva são, geralmente, os sindicatos de trabalhadores e de empregadores. É pacífico que as empresas não precisam ser representadas pro seus sindicatos, podendo negociar diretamente com o sindicato dos trabalhadores.

Com relação aos empregados, verifica-se que a questão não é pacífica na doutrina e na jurisprudência. O artigo 617 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a possibilidade de os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar acordo coletivo com as respectivas empresas darem ciência ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá prazo de oito dias para assumir a direção da negociação. Expirado o prazo sem que o sindicato tenha se desincumbido do encargo, deverá ser notificada a federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta desta, à correspondente confederação, para que, no mesmo prazo assuma a negociação. Esgotados esses prazos sem manifestação das referidas entidades sindicais, poderão os trabalhadores prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final.

No entanto, o inciso VI do artigo 8º da Carta Magna impõe a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Assim, a doutrina se divide sobre a aplicabilidade do artigo 617 da CLT nos dias atuais, se foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Outrossim, cumpre trazer à baila a informação lançada pelo professor Sérgio Pinto Martins sobre o neocorporativismo⁹:

“Na Europa, começa a surgir o neocorporativismo. É a regulação das relações sociais por meio de um procedimento negocial, no qual o Estado é parte, inserindo-se em um contexto de concessões recíprocas. Existe uma relação triangular que envolve o Estado, o sindicato de trabalhadores e o sindicato de empregadores, havendo troca política entre eles. Há um consenso sobre as decisões político-econômicas do Estado que compensa a perda de sua autoridade com a adesão dos membros dos grupos organizados à linha de atuação aprovada. No neocorporativismo, os sindicatos não pertencem à estrutura do Estado, mas participam em um mesmo plano de igualdade das decisões políticas.”

⁹ Op. cit., 789.

1.6 Limites

Interessante e fértil o debate sobre os limites da autonomia privada na negociação coletiva. Luigi Ferri afirma que a fonte de validade da autonomia privada está nas normas estatais, que especificam e delimitam o espaço de sua atuação. O Estado determina negativamente o conteúdo das normas extra-estatais, deixando certas matérias reservadas para sua própria atividade normativa¹⁰.

Assim, destaca-se a lição de Sérgio Pinto Martins¹¹:

“Só não será observada a autonomia privada coletiva quando incide norma de ordem pública e de ordem geral, pois nesse caso não há campo de atuação para a autonomia privada. É o que ocorre com regras relativas a salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado, intervalos, segurança e medicina do trabalho. A maioria das hipóteses é de regras pertinentes ao Direito Tutelar do Trabalho. É o que ocorreria com disposição de convenção coletiva que determinasse a inobservância da hora noturna reduzida, pois nenhum valor teria. Nesses casos, há limitações à autonomia privada coletiva, que são impostas pelo Estado, como direito mínimo a ser observado.”

Deste modo, é possível afirmar que o limite para a autonomia privada coletiva é a legislação imperativa e protetiva do trabalhador. No entanto, como ressaltado pelo professor Maurício Godinho Delgado¹², é preciso fazer distinção entre as normas de indisponibilidade absoluta e de indisponibilidade relativa.

“De fato, um dos pontos centrais de inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual do Trabalho. Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo justabalhista individual especializado. Em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes? Desse dilema é que trata o que denominamos princípio da adequação setorial negociada – configurado, por essa razão, como o princípio de

¹⁰ Apud, MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit., p. 790.

¹¹ Op. cit., p. 790.

¹² “Curso de Direito do Trabalho”, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 852/853.

Direito Coletivo que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica ao Direito Individual do Trabalho.

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (...)

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa - e não de indisponibilidade absoluta) o princípio da indisponibilidade de direitos é afrontado, mas de modo atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).

São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à adequação setorial negociada. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não de transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso); cabe-lhe, essencialmente promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.

Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho.”

Outrossim, destaca-se que nos países onde vigora a plena liberdade sindical, o Estado não limita a autonomia privada coletiva. É o que ocorre com o Uruguai, onde a Convenção 87 da OIT foi ratificada e não há interferência ou intervenção do Estado nas atividades do sindicato.

Conforme refere Sérgio Pinto Martins¹³:

“Na Itália, a autonomia privada coletiva desenvolveu-se de acordo com o princípio da liberdade e da democracia, em oposição às determinações corporativas, na qual havia excessiva interferência do Estado nas relações coletivas de trabalho. É uma função típica da organização sindical, porém não é exclusiva. Entende Giuliano Mazzoni que não poderia ser feita limitação por meio de lei, salvo em casos excepcionais de falta de sindicatos, em que a autonomia sindical não funciona. Esclarece o art. 2.068 do Código Civil que “não podem ser reguladas, por contrato coletivo, as relações de trabalho desde que disciplinadas pela autoridade pública de conformidade com a lei. São também excluídas da disciplina do contrato coletivo as relações de trabalho relativas a prestações de caráter pessoal ou doméstico”.”

Destaca também o professor que “nos Estados Unidos não existem normas sobre contratação coletiva, apenas a “obrigação de contratar”, nada mais.”¹⁴

Do exposto, verifica-se que quanto mais rígida for a norma estatal (de determinado país), menor será o espaço reservado para a autonomia privada coletiva. Em alguns casos essa autonomia é praticamente nula ou ineficaz.

2. Negociação coletiva

2.1 Conceito e finalidade

A Convenção 154 da OIT informa que a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, visando: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; (c) disciplinar as relações

¹³ Op. cit., p. 790.

¹⁴ Op. cit., p. 790.

entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

Sérgio Pinto Martins¹⁵ conceitua a negociação coletiva como “uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.”

José Augusto Rodrigues Pinto¹⁶, por sua vez, afirma:

“A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.”

Já o Ministro Mauricio Godinho Delgado¹⁷ destaca que “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.”

Não há dúvida de que a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos. No entanto, entendemos que esta não é sua principal função. Acreditamos que a negociação coletiva deve servir, primeiramente, como canal aberto para diálogo entre empregados e empregadores. Esse diálogo deve ser constante e permanente, evitando o engessamento das relações sociais entre as partes, bem como o agravamento dos conflitos (naturais em qualquer relação social).

De qualquer sorte, cumpre referir que os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais são classificados pela doutrina em três grandes grupos: autotutela, heterocomposição e autocomposição. A negociação coletiva enquadra-se no grupo dos instrumentos de autocomposição.

As diferenças entre tais grupos de métodos estão nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito. A autotutela ocorre quando o

¹⁵ Op. cit., p. 791.

¹⁶ “Direito sindical e coletivo do trabalho”, São Paulo: LTr, 1998, p. 168.

¹⁷ Op. cit., p. 1370.

próprio sujeito tenta afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-se em relação a outra parte. A autotutela permite o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses.

A heterocomposição se verifica quando o conflito é solucionado através da intervenção de um agente exterior à relação conflituosa. Ao invés de resolverem o conflito por seus próprios meios, as partes (ou apenas uma delas unilateralmente) submetem a solução a um terceiro. Na heterocomposição não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos, mas pode haver pelo agente exterior (como ocorre no caso da jurisdição).

A autocomposição ocorre quando o conflito é resolvido pelos próprios interessados, sem intervenção de terceiros. Pode ocorrer através da renúncia (despojamento unilateral em favor de outrem), da simples aceitação ou reconhecimento de uma das partes, ou através da transação (concessões recíprocas).

Conforme já referido, a negociação coletiva enquadra-se no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, conforme destacado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado¹⁸:

“é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). É claro que a negociação coletiva. Sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja freqüente nas negociações coletivas verificadas no Brasil). Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, instrumentos da negociação coletiva trabalhista.”

Por fim, destaca-se que em nosso ordenamento jurídico a negociação coletiva é um processo que objetiva a concretização de um dos instrumentos normativos negociados previstos em lei, tais como convenção coletiva, acordo coletivo e contrato coletivo de trabalho.

¹⁸ Op. cit., p. 1371/1372.

2.2 Legitimidade para negociar

O inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal prevê a obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações coletivas de trabalho. No entanto, realizando uma interpretação sistemática da Lei Maior, e em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que referida disposição não é absoluta.

Não resta dúvida de que em se tratando de acordo coletivo a empresa tem legitimidade para negociar com o sindicato obreiro. O que se discute, conforme já exposto, é da possibilidade dos empregados negociarem diretamente com a empresa, ou seja, se o artigo 617 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Destaca-se que o Estado pode figurar como sujeito nas negociações tripartites com as representações profissionais e econômicas, num amplo diálogo social, visando à elaboração dos pactos sociais trabalhistas; ou pode atuar como mediador no encaminhamento de negociações entre os segmentos diretamente interessados, seja através de órgãos administrativos, como o Ministério do Trabalho, seja através de órgãos judiciais, como na Justiça do Trabalho, pois mesmo que o conflito já tenha assumido a natureza de dissídio, é obrigatória a tentativa de conciliação na fase de instrução.

Cumprе ressaltar, ainda, a atuação do Ministério Público do Trabalho, que como instituição incumbida da defesa dos interesses da sociedade, pode atuar como sujeito ativo ou simples coadjuvante na formulação de pactos entre categorias, ou entre empregados e empregadores.

Por fim, é inegável que o sindicato é o principal ator na negociação coletiva, sendo esta um primado da liberdade sindical.

2.3 Princípios da negociação coletiva

A negociação coletiva possui alguns princípios que fazem parte de sua própria essência, e são fundamentais para o seu aperfeiçoamento. Podemos elencar, como principais, os seguintes princípios: princípio da boa-fé, direito de informação, da razoabilidade, da paz social, do contraditório, da cooperação e da igualdade.

Pelo princípio da boa-fé temos que os convenientes devem agir com honestidade e sinceridade, tanto no momento da celebração quanto na execução do que foi pactuado. Para que ocorra uma verdadeira negociação coletiva, bem como para que seja efetiva e atinja seus objetivos, é indispensável que o comportamento das partes seja pautado pela ética e pela boa-fé. É inegável que estes são pressupostos para o desenvolvimento de qualquer relação social, assim como são princípios fundamentais de direito.

Através do dever de informação - o qual não deixa de estar contido no princípio da boa-fé - as partes deverão prestar reciprocamente as informações necessárias à justificação de suas propostas e respostas, o que interessa principalmente aos empregados, que assim podem obter dados a respeito da situação econômica e financeira das empresas

Segundo o princípio da razoabilidade as partes devem agir com razoabilidade ao formular suas propostas. Isto significa que os empregados não podem formular pleitos que não possuem condições de serem atendidos, bem como a empresa não poderá apresentar proposta muito aquém das suas reais possibilidades.

A paz social consiste na trégua assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses transacionados. O dever de paz também pode ser entendido como a abstenção do uso de medidas de força (como a greve) enquanto as negociações estiverem em aberto.

A obrigação de manter a paz persiste enquanto vigente o instrumento normativo. Tal regra, contudo, não é inflexível. Ela não prevalece quando o cenário econômico sofre modificação superveniente, imprevisível e substancial, geradora de desequilíbrio das prestações pactuadas. Nesse caso, compromete-se a paz social caso a negociação coletiva não seja reaberta para restabelecer o equilíbrio da equação anteriormente ajustada.

O contraditório é da própria essência da negociação coletiva, já que, segundo a maioria dos autores, se não houver pretensões contraditórias, a negociação coletiva sequer possuirá objeto.

Cooperação significa que as partes devem trabalhar em comum, colaborando entre si, com a intenção solucionar o conflito.

O princípio da igualdade significa que para negociar as partes devem em condições de igualdade. Considerando que a negociação coletiva somente pode ocorrer entre entes coletivos, entende-se que, ao menos na teoria, existe igualdade entre os convenientes.

Cumprir destacar, ainda, a teoria desenvolvida por Hugo Gueiros Bernardes¹⁹ sobre os princípios da negociação coletiva, classificando-os em quatro grandes grupos: a) princípios relativos à boa-fé ou lealdade; b) os referentes ao procedimento; c) os concernentes ao direito de greve; d) aqueles ligados à responsabilidade das partes.

Toda negociação coletiva (assim como qualquer relação social) deve partir de um pressuposto básico: do comprometimento das partes de negociar com boa-fé e proceder com lealdade. É um princípio fundamental que gera inúmeros desdobramentos: a) dever formal de negociar, que compreende: a obrigação de examinar as propostas recíprocas e formular contrapropostas; dever de fundamentar cada proposta ou contraproposta; b) as partes precisam determinar, antecipadamente, sobre a finalidade e o alcance da negociação, que deve envolver interesses relacionados com a fixação de normas de condições de trabalho, o incremento da produtividade e a harmonia nas relações de trabalho; c) o conglobamento, concebido como uma norma técnica que não admite a invocação de prejuízo como objeção a uma dada cláusula, sem o exame do conjunto da negociação: trata-se de uma garantia de unidade da negociação, para que os mesmos argumentos não sejam repetidos e para que as partes não percam de vista o conjunto das discussões.

Em relação aos princípios referentes ao procedimento de negociação, o autor destaca a necessidade de fixação de regras mínimas, tais como:

“a) dever de paz, entendido como a abstenção do uso de medidas de força (como a greve) durante determinado período; b) antecedência em relação à data-base; c) exaustão da pauta, obrigando-se as partes a examinar e responder a cada item ou cláusula; d) credenciamento dos representantes das partes na negociação, a fim de evitar perda de tempo em debates com pessoas não autorizadas para tanto; e) garantia formal de cumprimento de todos os compromissos assumidos; f) dever de influência, por meio do qual as partes se comprometem a influir sobre os seus liderados no sentido de garantir efetividade do que foi ajustado, não somente para obedecer as regras concordadas, mas também para fazer cessar quaisquer atitudes contrárias; g) dever de adequação, em que as partes se comprometem a proceder com racionalidade, adequando suas pretensões e respostas às possibilidades reais da

¹⁹ “Princípios da Negociação Coletiva”, in “Relações Coletivas de Trabalho”, Coordenador João de Lima Teixeira Filho, São Paulo: LTr, 1989, p. 357/370.

economia como um todo e de cada empreendimento em particular; h) dever de informação, segundo o qual as partes prestarão reciprocamente as informações necessárias à justificação de suas propostas e respostas, o que interessa principalmente aos empregados, que assim podem obter dados a respeito da situação econômica e financeira das empresas.”

Quanto aos princípios referentes ao direito de greve, o autor assim os elenca:

“a) indispensabilidade da conciliação prévia, para evitar a greve desleal, assim entendida aquela que se faça sem uma anterior tentativa de negociação; b) proporcionalidade, concebida como uma noção que envolve o uso do recurso de forma proporcional aos seus fins, para que o dano à empresa e ao interesse público não seja maior do que o objetivo econômico ou social a alcançar; c) ultima ratio, ou a concepção da greve como uma medida extrema, o último recurso dos trabalhadores, a ser utilizado somente depois de tentada a conciliação, a mediação ou a arbitragem; d) efeito suspensivo da greve sobre a execução dos contratos de trabalho, com a não obrigatoriedade de pagamento de salários durante o período de paralisação; e) dever de salvaguarda, significando que as partes devem prescrever regras de condenação dos abusos e de prevenção dos prejuízos ao interesse público; f) limitação das greves de solidariedade, que devem ser apenas simbólicas, movimentos com intensidade muito menor, para não ter caráter abusivo ou desproporcional; g) limitação do objeto dos piquetes, que devem se limitar a persuadir os trabalhadores quanto à greve e seus motivos, pela disseminação pacífica das informações, ficando vedadas as ações agressivas ou intimidatórias.”

Note-se que alguns dos princípios acima referidos pelo autor foram incorporados pela Lei de Greve (Lei nº 7783/89), tais como a ideia de proporcionalidade, a suspensão do contrato de trabalho, e o dever de salvaguarda.

Por derradeiro, em relação ao princípio da responsabilidade das partes, diz o autor que necessário o dever das partes de zelar pelo respeito aos princípios e normas da negociação, bem como a fixação da responsabilidade patrimonial das entidades de trabalhadores e empregadores, por meio de sanções.

Ao final, cumpre referir outras características indispensáveis para o “bom diálogo”, e que também devem fazer parte de toda e qualquer negociação, apresentadas pelo professor Otávio Pinto e Silva²⁰.

²⁰ “A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho”, São Paulo: LTr, 1998, p. 107/108.

“A primeira dessas características é a confiança: confiar no instituto da negociação é confiar na outra parte, de forma que, se uma das partes entrar em um processo de negociação entendendo que somente ela é virtuosa (e a outra só quer enganá-la), não se chegará nunca a um acordo. Não será possível dialogar e, sem diálogo, não há negociação. A segunda característica é a lealdade, já examinada acima. Para o negociador, agir com lealdade gera confiança e implica a existência de boa-fé. Não mentir, não procurar confundir, tratar a outra parte com respeito, cumprir as promessas. É preciso dar como certa somente a informação que, com certeza, está correta. Quem não tiver uma resposta na hora deve pedir um prazo.

A terceira característica é a tolerância: o negociador precisa de paciência, calma e espírito conciliador. A negociação tem etapas e um ritmo próprio, existindo os momentos certos para avançar ou recuar. É muito importante se colocar na posição da outra parte: diante de tensões e dificuldades convém perguntar, em primeiro lugar, qual a contribuição que se pode dar, em vez de simplesmente atribuir toda a culpa ao outro lado.

A quarta característica é a humildade: negociação é diálogo e diálogo só se dá entre iguais. Se a negociação é um encontro de homens para a consecução de uma tarefa comum, ela se rompe quando o diálogo se torna um ato arrogante. Uma parte não pode dialogar se vê sempre a ignorância na outra. Não pode haver diálogo se uma das partes se julga participante de um grupo de homens puros, donos da verdade e do saber. A auto-suficiência, a arrogância e a empáfia são incompatíveis com o diálogo e, portanto, com a negociação.

A quinta característica é a renúncia. A boa negociação é aquela em que ambos os lados perdem um pouco para que a maioria ganhe. A negociação da qual resulte um vencedor ou perdedor único não é eficaz e está inacabada: haverá necessidade de nova negociação, cedo ou tarde. É preciso saber oferecer uma saída honrosa. A negociação nunca acaba: outras virão.

A sexta e última característica é a disponibilidade: é preciso se entregar à negociação com disposição e vontade. Negociar até a exaustão. Esgotar todas as possibilidades. Não se descarta, aqui, nem um bom preparo físico. O exercício da negociação é a marca característica de um comportamento democrático.”

Igualmente concordamos com o referido autor quando afirma: “Talvez esse rol de características pareça um pouco utópico e certamente não se pode cogitar de sua exigibilidade jurídica, mas não há dúvida que vale como uma contribuição ética ao processo de negociação.”²¹

²¹ Op. cit., p. 108.

3. Os instrumentos normativos negociados

Com supedâneo na autonomia privada coletiva e após o decurso de um legítimo processo de negociação coletiva, verifica-se a realização e a formalização dos instrumentos normativos negociados.

Atualmente existem em nosso ordenamento jurídico três tipos de normas coletivas negociadas: as convenções coletivas, os acordos coletivos e os contratos coletivos de trabalho. Vejamos, rapidamente, cada uma delas.

3.1 Convenções e acordos coletivos de trabalho

O *caput* do artigo 611 da CLT define a convenção coletiva como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

Conforme se verifica do disposto no referido artigo, a convenção coletiva é entabulada exclusivamente entre sindicatos, e é aplicável no âmbito de toda a categoria²² (profissional e econômica) dos sindicatos convenientes.

Já o acordo coletivo, conforme previsto no §1º do artigo 611, é o pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas.

Tanto a convenção como o acordo coletivo tem efeito normativo, pois estipulam condições de trabalho. A diferença entre eles se encontra nos sujeitos envolvidos. O acordo coletivo é mais específico que a convenção, e atende a peculiaridades e situações particulares de cada empresa.

No entanto, em desprestígio à negociação realizada no âmbito da empresa, a CLT prioriza a convenção coletiva, na medida em que dispõe no artigo 620 que “as condições

²² Categoria é o conjunto de pessoas que têm interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho.

estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Importante destacar que o conceito de convenção e acordo coletivo de trabalho são elaborados dentro da concepção de categoria (profissionais, econômicas e diferenciadas), conforme previsto no artigo 511 da CLT, o que não se verifica no contrato coletivo de trabalho.

Por fim, destaca-se que as convenções e acordos coletivos não poderão ter prazo superior a dois anos, nos termos do §3º do artigo 614 da CLT.

3.2 Contrato coletivo de trabalho

O contrato coletivo de trabalho é uma figura que ainda não foi institucionalizada no Brasil. A lei não a tipificou e nem a regulou, nem os seres coletivos trabalhistas tiveram interesse ou força organizativa para implementar, costumeiramente, sua presença no âmbito social.

Na verdade a expressão “contrato coletivo de trabalho” ainda gera algumas dúvidas sobre sua significação. A CLT já utilizou a expressão antes da reforma de 1967, para designar o diploma negocial coletivo que tipificava, correspondendo ao que hoje se chama convenção coletiva de trabalho.

A expressão contrato coletivo de trabalho também já foi utilizada na doutrina para designar certa modalidade de contrato componente do Direito Individual do Trabalho - o contrato plúrimo. Inegavelmente, tal uso é manifestamente inadequado, pois confunde figuras de Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho.

Após a Constituição de 1988 houve o ressurgimento dessa figura juscoletiva, entretanto, sem guardar qualquer vinculação com o velho instituto regulado pela CLT (artigos 611 e seguintes) antes da reforma de 1967.

Uma das primeiras referências legais a esse novo contrato coletivo de trabalho foi feita pela Lei n.º 8.542/92, no seu artigo 1º, §1º. Posteriormente, a Lei n.º 8.630/93 (Lei do Trabalho Portuário) igualmente fez referência a essa figura no artigo 18, parágrafo único e no artigo 49. Contudo, ambas as leis não tipificam e nem caracterizam o que seria esse novo

contrato coletivo de trabalho. Por isso, Amauri Mascaro Nascimento²³ qualificou o contrato coletivo como “um corpo sem rosto”.

Deste modo, a doutrina tem debatido sobre o que seria e qual o âmbito de abrangência desse novo instituto. Alguns entendem que na verdade não se trata de um novo instituto, apenas que contrato coletivo seria um gênero, do qual a convenção coletiva e o acordo coletivo seriam as espécies.

No entanto, não nos parece acertado tal posicionamento, pois ainda que não se tenha uma definição legal desse instituto, não haveria sentido em resgatar referida expressão se fosse para mantê-la apenas como um gênero dentro de uma classificação doutrinária, ou mantê-la circunscrita ao âmbito de atuação da convenção coletiva ou do acordo coletivo. Entendemos que se trata de uma nova figura, desvinculada de qualquer outra, cuja definição ainda não foi traçada pelos seres coletivos trabalhistas. O que será examinado e aprofundado no terceiro capítulo deste trabalho.

Capítulo 2 – O Contrato Coletivo no Direito Italiano

²³ “Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho”, Revista LTR: São Paulo, vol. 57, n.º 02, fevereiro de 1993, p. 196.

1. Evolução histórica

Inicialmente, para uma melhor compreensão do contrato coletivo no Direito Italiano, é necessário estudar o processo evolutivo do sistema de contratação coletiva.

A análise da evolução da contratação coletiva na Itália, com todas as idas e vindas de sistemas, demonstra a flexibilidade do contrato coletivo como fonte do Direito do Trabalho, pois adapta-se com maior facilidade às transformações econômicas, sendo, portanto, um instrumento de extrema valia para a regulamentação das relações individuais de trabalho.

1.1 O período corporativo

O controle dos sindicatos se colocou entre os primeiros objetivos do movimento fascista, antes mesmo da tomada do poder. Por isso a criação de organizações sindicais (reunidas em janeiro de 1922 na Confederação Nacional das Corporações Fascistas) para disputar a hegemonia com os demais sindicatos, com o apoio da violência das formações paramilitares do partido fascista.

O combate ao sindicalismo democrático continuou, depois que os fascistas chegaram ao poder (28.10.1922), com o apoio das organizações patronais. Foi celebrado em 1923 um acordo entre a Confederação Geral da Indústria Italiana e a Confederação das Corporações, com o objetivo de intensificar o trabalho de organização de indústrias e trabalhadores, com propósito de colaboração recíproca, e visando os interesses da produção.

No ano seguinte o Real Decreto Lei n.º 64 deu poder à autoridade política da província para inspecionar os sindicatos e dissolver seus órgãos diretivos, nomeando comissários, e legalizando assim a intervenção nos sindicatos não fascistas.

Já assegurado de fato o controle dos sindicatos, cuidou-se de dar fundamento legal à concepção fascista de relações coletivas, o que foi através da Lei n.º 563/26. Segundo tal legislação somente uma associação podia ser reconhecida legalmente como representante de uma categoria de trabalhadores ou de empregadores. Após seu reconhecimento, a associação se tornava uma pessoa jurídica de direito público, um ente auxiliar do Estado, sujeito ao seu controle. O sindicato possuía o poder de representação legal de todos os membros da categoria, independentemente de filiação.

Em face do tratamento legislativo dado ao sindicato, o contrato coletivo era reconhecido como de direito público, pois o eram tais entidades. O Código Civil de 1942 reconheceu o contrato coletivo como fonte formal do direito, inserindo-o numa nova categoria, nas chamadas normas corporativas. Fica entre a lei (que não pode derrogar) e o contrato individual (pelo qual não pode ser derrogado).

Destaca o professor Carlos Moreira de Luca²⁴ que:

“O contrato coletivo corporativo, segundo a ideologia que o informava, deveria ter como preocupação fundamental os interesses da produção. Em decorrência, cumpria (além de sua função tradicional de proteção ao trabalhador, e freio à concorrência) a de estabelecer uma disciplina da atividade econômica, através da uniformização das condições de trabalho visando pacificar o custo da mão-de-obra. Daí a peculiar interpretação aos artigos 54 do RD 1.130/26 e 2.077 do Código Civil, que se encontrava à época, segundo a qual o contrato individual não poderia derrogar as condições estabelecidas pelo coletivo (salvo em condição especial do Em razão de tal função reguladora da economia exercida pelo contrato coletivo é fácil compreender que este tivesse, à época, quase sem exceção, caráter nacional, alcançando toda a categoria. Como deveria ser garantida a sobrevivência dos setores marginais da categoria econômica, eram tais setores que serviam de parâmetro para a fixação das condições de trabalho, estabelecendo-se assim uma padronização “por baixo” de tais condições.”

Após a queda do fascismo, com o Real Decreto Lei nº. 721/43, intentou-se democratizar os sindicatos, assumindo a direção dos mesmos antigos sindicalistas anti-fascistas; mantida, entretanto, a estrutura existente.

Contudo, o governo militar aliado se opôs a tal orientação e determinou a instauração de um sistema integral de liberdade sindical. Assim, com o Decreto Legislativo *luogotenenziale* nº 369/44, foi revogado o ordenamento corporativo. No entanto, na medida em que os contratos coletivos de trabalho se constituíam no principal instrumento de regulamentação das relações de trabalho, negar validade aos celebrados pelos sindicatos fascistas implicaria em criar-se um vácuo normativo sério. Para contornar tal problema o mesmo ato do governo militar estabeleceu que para as relações coletivas e individuais, permaneciam em vigor, salvo as sucessivas modificações, as normas contidas nos contratos

²⁴ “Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo: a convenção coletiva do trabalho no Brasil e o contrato coletivo de trabalho na Itália”, São Paulo: LTR, 1991, p. 19.

coletivos, nos acordos econômicos, nas sentenças da Magistratura do Trabalho e nas ordenanças corporativas.

1.2 Período pós-guerra

Logo após o término da Segunda Guerra Mundial os sindicatos se uniram ao esforço de reconstrução nacional, dando sua contribuição moderando as reivindicações salariais. A organização sindical era muito centralizada e fortemente politizada, o que decorria de razões históricas²⁵, desde sua formação. Neste período a contratação coletiva era altamente centralizada e dividida por setores da economia.

A partir de 1954 o sistema contratual passa a sofrer transformações, em decorrência do considerável desenvolvimento industrial verificado na época. O progresso econômico trouxe profundas diversidades entre as indústrias, o que levou também à inevitável diversificação das políticas salariais das empresas. Assim, as normas sobre salários passaram a ser de competência da contratação nacional de categoria, enquanto a interconfederal continuava a ser utilizada apenas quanto a algumas matérias para as quais se sentia a necessidade de uma regulamentação geral e uniforme (por exemplo, normas sobre igualdade de trabalho e não discriminação).

De qualquer maneira, o sistema ainda era muito centralizado e sobrava pouco espaço para a contratação em níveis inferiores ao da categoria. Inexistia o hábito da negociação direta entre a empresa e as associações sindicais.

No final dos anos 50 a questão salarial acabou sendo trazida para dentro das empresas, pois o desenvolvimento econômico implicava a necessidade de modificar alguns elementos das relações de trabalho que eram regulados muito genericamente nos contratos nacionais de categoria. Assim, surgiu um tipo de negociação informal, realizada entre as comissões internas de fábrica e os empregadores. Era informal porque as comissões internas eram reguladas pelos acordos interconfederais, que não previam poder contratual a tais órgãos.

1.3 A contratação articulada

²⁵ Pois, conforme já exposto, no período corporativo as entidades sindicais tinham personalidade jurídica de direito público, eram um ente auxiliar do Estado.

A partir de 1962 lançam-se as bases de um novo sistema, o da contratação articulada, produto da atuação das organizações dos trabalhadores, que reivindicavam a descentralização da negociação.

Com efeito, em 5 de julho de 1962 foi entabulado um acordo entre as federações dos metalúrgicos e as correspondentes associações patronais onde se fixaram os princípios gerais do novo sistema: previa-se a possibilidade de uma maior articulação da contratação coletiva, por setores econômicos ou por empresa, de forma a consentir uma melhor adaptação das normas contratuais às características particulares de cada setor ou empresa.

Configurava-se assim um novo sistema, onde o contrato nacional de categoria estabelecia as condições mínimas a serem respeitadas pelos sucessivos contratos de esfera territorial menor, fixando-se ainda as matérias que poderiam ser rediscutidas nestes níveis.

A cláusula de atribuição (*rinvio*) especificaria, assim, os institutos a serem rediscutidos pelos níveis inferiores, *verbi gratia*, horário de trabalho, formas de pagamento, classificação das funções.

A contratação articulada trouxe um maior dinamismo, pois incentivou a negociação, permitindo que fossem se desenvolvendo e se multiplicando os mais variados tipos de acordos. A negociação por empresa foi a que mais ganhou impulso, uma vez que era realizada por sujeitos mais próximos da realidade empresarial.

1.4 Décadas de 70 e 80

Na década de 70 houve a deflagração da crise do petróleo e a recessão econômica internacional. O que gerou um processo de reestruturação da indústria e redução nos postos de trabalho. Assim, foi se desenvolvendo um novo quadro de política sindical, onde os sindicatos passam de reivindicatórios a colaboracionistas, na tentativa de obter um maior controle sobre as decisões das empresas que implicassem mobilidade dos trabalhadores. Voltaram a ganhar força os acordos interconfederais, enquanto os contratos de empresa começam a conter características mais defensivas.

No início dos anos 80 surgiu uma tendência de retorno à centralização da contratação, que culminou com um acordo entre Governo, sindicatos e empresários em 22 de

janeiro de 1983 (denominado *Accordo Scotti*). Com tal acordo, buscava-se reconstituir uma estrutura piramidal e hierárquica de contratação, impondo limites tanto àquela nacional de categoria quanto à de empresa. Em relação a esta, voltou a valer a regra de que não poderia ter por objeto matérias já definidas nos níveis superiores.

2. O papel da Constituição e o da lei no sistema italiano de Fontes do Direito do Trabalho

A característica mais importante da Constituição italiana em vigor, no tocante ao sistema de organização sindical, se encontra justamente na proclamação da liberdade.

O Estado adota uma postura de não-intervenção. Conforme destaca Otávio Pinto e Silva²⁶,

“a Constituição objetiva assegurar a liberdade sindical, de forma que em seu artigo 18 reconhece o “diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale”, e em seu artigo 39 proclama que “l’organizzazione sindacale è libera”: por incrível que possa parecer, estas são as duas regras básicas do sistema!”

Com o advento da Lei n.º 367, de 23 de março de 1958, a Itália ratificou as Convenções 87 e 98 da OIT. Assim, as disposições contidas nestes dois instrumentos passam a valer como especificação do princípio geral expresso no artigo 39 da Constituição²⁷.

Trabalhadores e empregadores são livres para constituir as associações sindicais que quiserem, podendo tomar todas as iniciativas necessárias para a consecução deste objetivo. O sistema admite a existência de mais de uma organização sindical que procure representar o mesmo grupo de trabalhadores ou empregadores em uma mesma base territorial. Adota-se a pluralidade sindical. Cabe apenas aos próprios interessados a definição de como, quando e de que forma organizarem-se para a defesa de seus próprios interesses.

²⁶ Op. cit., p. 64.

²⁷ “Articolo 39. L’organizzazione sindacale è liberata da ogni altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E’ condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”

Conforme nos ensina o professor Otávio Pinto e Silva²⁸:

“Uma característica marcante do sistema está na utilização do termo “organização” no lugar de “associação”, pois aí se verifica uma noção mais ampla do fenômeno agregativo sindical, de tal maneira que se compreendem formas organizativas diferentes da meramente associativa.

Ou seja, não se trata apenas de uma liberdade de criar quantas associações quiser, mas se vai mais além: os grupos podem escolher as formas organizativas que mais lhe convém, ainda que não-associativas (como, por exemplo, a comissão de fábrica ou o representante sindical na empresa).

Não vigora hoje na Itália um direito especial das organizações sindicais. Aplica-se aos sindicatos existentes o Direito comum, de maneira que estes são considerados “associações não reconhecidas”, para as quais valem as regras contidas no Código Civil (artigos 36, 37, 38)”

É interessante verificar que o artigo 39 da Constituição apresenta outras regras gerais de organização sindical, que jamais foram aplicadas, pois dependem de regulamentação legal. A ideia do constituinte italiano é que aos sindicatos não poderia ser imposta nenhuma outra obrigação além do seu registro nos órgãos estatais determinados em lei.

Seria uma condição para o registro que os estatutos da entidade estabelecessem um ordenamento interno em bases democráticas; cumprida essa formalidade, o sindicato adquiriria personalidade jurídica e poderia celebrar contratos coletivos. Para tanto, participaria da negociação coletiva ao lado de todos os demais sindicatos existentes, compondo uma representação unitária, que seria definida segundo critérios de proporcionalidade, tendo em vista o número de trabalhadores associados a cada uma das organizações.

Os fatores pelos quais este sistema não veio a ser regulado por lei, restando inoperante desde a sua entrada em vigor, podem ser classificados como históricos e contingenciais, como explica o professor Gino Giugni²⁹.

Por fatores históricos entendam-se os seguintes: a) a lenta e gradual depuração da doutrina trabalhista das concepções corporativistas, que colocavam a personalidade jurídica e o contrato coletivo *erga omnes* como as bases indispensáveis do direito sindical; b) a diminuição da importância da eficácia *erga omnes* diante de uma tendência a se generalizar os

²⁸ Op. cit., p. 65.

²⁹ Apud SILVA, Otávio Pinto e, op. cit., p. 66.

efeitos dos contratos coletivos, na prática a todos os trabalhadores representados pelo sindicato, fossem ou não inscritos; c) a consolidação de um sindicalismo de fato que, a partir dos anos 60, adquiriu um alto grau de poder contratual e político (e ao qual o legislador respondeu com uma legislação de sustentação da atividade sindical – o chamado “Statuto dei Lavoratori”, de 1970).

Já os fatores contingenciais seriam os seguintes: a) a percepção, amadurecida gradualmente no campo sindical, de que um procedimento de registro das organizações sindicais teria conduzido a um tipo de controle por parte do Estado; b) a extrema dificuldade, técnica e política, de se criar formas de verificação do número de inscritos aos sindicatos, para os fins de formação daquelas representações unitárias de negociação coletiva; c) a posição contrária à regulamentação da Constituição adotada por uma parte do sindicalismo italiano, representada pela CISL (a “Confederazione Italiana dei Sindacati di Lavoratori”).

Em virtude de tais fatores, o professor Otávio Pinto e Silva³⁰ constatou que:

“Diante da falta de regulamentação da Constituição, e tendo em vista a abertura organizativa representada pelo sistema de pluralidade sindical, acabou se desenvolvendo muito na Itália a idéia da representatividade, entendida como o laço que une o sindicato aos trabalhadores; ou, melhor explicando, como a capacidade da organização de unificar o comportamento de seus representados, para que estes atuem não segundo as suas opções individuais, mas sim como grupo. Conseqüentemente, o sindicato mais representativo é aquele que consegue expressar o interesse coletivo, não através de uma média dos interesses individuais, mas sim como uma síntese deles. E é a este sindicato que se reserva o papel principal no sistema italiano de fontes do Direito do Trabalho.”

E conclui o professor:

“Dessa forma, o que se verificou no ordenamento jurídico da Itália foi o surgimento de uma política de intervenção do Estado, em matéria sindical, que não visava regulamentar a atividade dos sindicatos, mas sim garantir a estes as condições necessárias para a ação dentro da organização produtiva, a fim de defender interesses coletivos. Criou-se portanto uma legislação de sustentação e promoção da ação sindical, que significa um passo adiante da mera garantia de liberdade, na medida em que foram colocadas nas mãos dos sindicatos uma série de posições jurídicas ativas conhecidas como “direitos sindicais”. Com efeito, ao publicar a Lei nº 300, de 20 de maio de 1970, a Itália introduziu em seu ordenamento jurídico sólidas bases para o sistema de

³⁰ Op. cit., p. 67.

liberdade sindical que estava garantido apenas genericamente no artigo 39 da Constituição.”

3. Conceito

Os conceitos de contrato coletivo de trabalho que encontramos na doutrina italiana refletem as posições individuais quanto a função de tal negócio jurídico.

Para Luisa Riva Sanseverino³¹:

“É o contrato celebrado entre um grupo de trabalhadores organizados, qualquer que seja a forma de organização, de um lado, e do outro, um grupo de empregadores ou apenas um empregador, e destinado a estabelecer as condições que devem ser respeitadas nas relações individuais de trabalho constituídas entre aqueles aos quais o ato se refere.”

Giuseppe Pera³² igualmente faz referir o contrato coletivo apenas ao contrato individual,

“O contrato coletivo de trabalho (claramente distinto do acordo econômico coletivo estipulado, quanto ao que nos interessa, pelas categorias em situação de chamada parasubordinação) pode ser definido genericamente como o contrato celebrado por associações sindicais de trabalhadores (por óbvias exigências em forma escrita, sem se questionar se a mesma seja juridicamente imprescindível) com as contrapostas associações dos empregadores ou com um empregador individual (mas neste caso eventualmente, antigamente, com a comissão interna e hoje com as representações sindicais na empresa ou com os conselhos de fábrica), a fim de regular, de forma geral e abstrata, as relações de trabalho às quais se refere.”

Giugni não apresenta um conceito de contrato coletivo, porém a partir de seu entendimento quanto à função do mesmo, verifica-se que é possível conceituá-lo como o negócio jurídico pelo qual sindicatos ou outros entes coletivos devidamente legitimados, compõem conflitos de interesses e de direitos que envolvam empregados e empregadores.

Note-se que o conceito de contrato coletivo no direito italiano, à primeira vista, parece similar ao conceito de convenção coletiva no direito brasileiro. No entanto, é um

³¹ Apud DE LUCA, Carlos Moreira, op. cit., p. 39.

³² Apud DE LUCA, Carlos Moreira, op. cit., p. 39.

conceito muito mais amplo e que não possui as limitações legais impostas às convenções coletivas, pois é mínima a restrição à atuação dos entes coletivos (plena liberdade sindical). Ademais, verifica-se que no direito italiano não existe divisão entre convenção coletiva, acordo coletivo e contrato coletivo. Existe apenas a figura ampla e genérica chamada de contratação coletiva ou contrato coletivo, a qual sequer possui definição legal.

4. Eficácia subjetiva do contrato coletivo

Predomina na doutrina e jurisprudência o entendimento do contrato coletivo como um negócio jurídico de natureza privada, e, exatamente por isso, são denominados “contratos coletivos de direito comum”, em contraposição aos contratos corporativos. A referência ao “direito comum” se deve ao fato de que o contrato coletivo é regido pelas normas do Código Civil italiano que tratam dos contratos civis em geral.

Isto traz o problema da eficácia subjetiva dos contratos coletivos, pois se estes são regulados pelas normas que tratam dos contratos em geral, como consequência, a sua aplicabilidade fica restrita aos membros das associações.

Essa questão foi enfrentada pela doutrina e, ao longo dos anos, foram surgindo construções que prevêm mecanismos de extensão do âmbito de aplicação do contrato coletivo.

Consolidou-se, por exemplo, uma tese jurisprudencial segundo a qual o empregador que deve aplicar a todos os seus empregados (mesmo que não sejam filiados à organização sindical profissional) as disposições dos contratos coletivos firmados pela associação patronal da qual é filiado.

Na prática isso já acontece, pois as empresas não têm interesse em tratar de forma diferenciada os seus empregados somente em função da filiação ou não ao sindicato; e acabam uniformizando as condições de trabalho. Isso ocorre, basicamente, por duas razões: uma de ordem administrativa, pois seria difícil gerir uma empresa com empregados sujeitos a diferentes regimes, e outra de ordem pragmática, pois agir diversamente seria levar os empregados a se sindicalizarem, fortalecendo a organização dos trabalhadores.

Outra orientação extensiva bastante consolidada é aquela que considera o contrato coletivo vinculante também ao empregador que mesmo não sendo associado ao

sindicato patronal, aplica espontaneamente o seu conteúdo. Ao assim proceder, entende-se que o empregador está aderindo tacitamente ao contrato coletivo.

Deste modo, verifica-se que apesar da natureza jurídica de direito privado do contrato coletivo, na prática ele acaba sendo aplicado também em benefício daqueles empregados que não são filiados à organização sindical.

5. Os diferentes tipos de contratos coletivos no Direito Italiano

O contrato coletivo de trabalho assume as mais variadas formas no ordenamento jurídico italiano: acordos interconfederais, contratos coletivos nacionais de categoria, contratos coletivos locais e contratos coletivos de empresa.

Os acordos interconfederais (ou confederais) são entabulados pelas confederações sindicais, sem uma periodicidade fixa, e normalmente contam com a intervenção do Estado na fase de negociação. Seu principal objetivo é regular as relações de trabalho de todos aqueles que fazem parte da confederação, não apenas de um setor em particular.

Destaca-se que tais acordos acabam influenciando a atuação legislativa estatal, tanto que chega a se falar em “leis contratadas”, pois nada mais são do que regras jurídicas criadas a partir dos princípios negociados pelas confederações. Foi o que aconteceu, por exemplo, com as Leis nº 79/83 e 56/87, que tratam, respectivamente, de medidas para a contenção dos custos do trabalho e promoção do emprego, e da organização do mercado de trabalho.

O contrato coletivo nacional de categoria, por outro lado, ocupa uma posição central no sistema, pois este instrumento regula as condições mínimas de trabalho para uma determinada categoria profissional. Este tipo de contrato é estipulado entre as associações sindicais de âmbito nacional, representativas de toda uma determinada categoria de trabalhadores, geralmente com periodicidade trienal.

É considerado um verdadeiro código setorial de trabalho, como afirma Luigi Mariucci³³, pois regula as mais diversas matérias, desde a fixação do salário mínimo da

³³ Apud SILVA, Otávio Pinto e, op. cit., p. 80.

categoria até os procedimentos de negociação coletiva, além de determinar os pontos que devem ser objeto de contratação nos níveis inferiores.

Interessante notar, conforme destaca Otávio Pinto e Silva³⁴, que em alguns setores da economia - como comércio, agricultura e construção civil – assumem relevância as dimensões territoriais dos contratos coletivos de categoria, especialmente em virtude das particularidades das diferentes regiões geográficas. Assim, surgiram os “contratos locais”, geralmente aplicáveis no âmbito de uma província.

Os contratos coletivos de empresa, por sua vez, encontram-se no nível inferior da hierarquia dos contratos e apresentam algumas peculiaridades. Enquanto os contratos interconfederais e os nacionais de categoria, por sua própria natureza, estabelecem normas mais gerais e abstratas, os de empresa podem (e devem) ser bem mais específicos, de forma a condicionar atos concretos de gestão empresarial. Verifica-se que são comuns, por exemplo, normas que obrigam o empregador a comunicar as suas intenções a um órgão sindical antes de tomar determinadas decisões.

O contrato de empresa possui a característica de se adaptar com maior facilidade às relações sociais que visa regular, justamente por abranger um universo mais limitado e por ser entabulado por entes coletivos mais próximos destas relações sociais.

Neste sentido, cumpre registrar observação de Silvana Sciarra³⁵, esclarecendo que se delineou na Itália uma tendência, tanto na lei quanto na jurisprudência, que considera a função do contrato de empresa não somente integrativa (no sentido de garantir melhores condições de trabalho no âmbito empresarial), mas também derogativa de disposições nos outros níveis contratuais ou na lei.

Tal tendência é fruto da evolução da contratação coletiva na doutrina italiana, pois a princípio se entendia que o contrato de empresa não poderia regular *in pejus* as condições de trabalho previstas em níveis hierarquicamente superiores.

Por fim, como explica Giuseppe Ferraro³⁶, ao analisar as relações conflituais entre os contratos coletivos, pouco a pouco foi se desenvolvendo a ideia de que o contrato de empresa constitui uma fonte regulamentar autônoma, de forma que o confronto de suas

³⁴ Op. cit., p. 80.

³⁵ Apud SILVA, Otávio Pinto e, op. cit., p. 81.

³⁶ Apud SILVA, Otávio Pinto e, op. cit., p. 83.

cláusulas com aquelas do contrato nacional de categoria se dá entre atos jurídicos munidos do mesmo valor, e que portanto estão sujeitos a um critério de modificabilidade recíproca. Não há relação hierárquica entre os instrumentos normativos. O contrato coletivo sucessivo modifica o precedente, o que significa que houve uma alteração do interesse coletivo do grupo.

6. Estrutura e conteúdo do contrato coletivo

O contrato coletivo não tem um conteúdo mínimo e nem objeto limitado; mas é possível verificar ordinariamente a existência de cláusulas de conteúdo normativo (voltadas à disciplina das relações individuais) e outras de conteúdo obrigacional (vinculando as partes do contrato).

6.1 O conteúdo normativo

As cláusulas de conteúdo normativo são, basicamente, aquelas que criam ou modificam normas jurídicas a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho. E o que interessa ao presente estudo, é analisar a relação entre essas normas do contrato coletivo e a lei, entre diferentes contratos coletivos, e entre o contrato coletivo e o contrato individual.

6.1.1 Relação entre lei e contrato coletivo

Em face da Lei n.º 741/59 a doutrina italiana debatia sobre a possível existência de uma reserva constitucional à contratação coletiva, que vedava a regulação heterônoma das relações de trabalho. Essa tese se baseava na consagração da liberdade sindical, da qual decorre a da livre contratação coletiva; e ainda na possibilidade de celebração de contrato coletivo com efeito *erga omnes*, prevista no artigo 39 da Constituição Federal, a qual não teria sentido se a lei pudesse regular as relações de trabalho. Contudo, referida tese era muito frágil e não prosperou.

Em outros dois casos concretos, agora ligados a limitações pela lei à contratação coletiva, a doutrina e a Corte Constitucional foram instadas a se manifestar. O primeiro deles diz respeito ao artigo 2.068³⁷ do Código Civil italiano, que afasta da disciplina do contrato coletivo as relações de trabalho de caráter pessoal ou doméstico. Nesse caso, tanto a doutrina quanto a Corte Constitucional entenderam que referido artigo era inconstitucional, pois, dentre vários motivos, violava o artigo 3^o³⁸ (que trata do princípio da igualdade) e o 39.

No segundo caso, a discussão se deu em torno da imposição legal de “tetos” à contratação coletiva, e que teve como ponto de referência inicial a Lei n.º 91/77 (que tinha por objetivo a redução do custo da mão-de-obra). Neste caso, parte da doutrina entendia que referida lei era inconstitucional, pois estabelecia restrições à contratação coletiva, bem como à atividade sindical, ambas asseguradas pela disposição do artigo 39 da Constituição. Outra parte da doutrina procurou compatibilizar o disposto no artigo 39 com outros princípios e normas constitucionais, afirmando que limitações ao contrato coletivo só seriam válidas se ditadas para atender outros objetivos constitucionais, tais como o desenvolvimento econômico e o princípio da igualdade. A Corte Constitucional, por sua vez, não acolheu as alegações de inconstitucionalidade da lei em exame, mas com insatisfatória fundamentação.

Deste modo, concluímos que a Constituição não estabelece reserva a favor da contratação coletiva. É certo que a Constituição privilegia a autonomia coletiva e a contratação coletiva; no entanto, não resta dúvida de que a lei está em posição hierarquicamente superior, podendo estabelecer limites. O que não se admite é a lei esterilizar essa liberdade de contratação, bem como desatender ao modelo mínimo desenhado pelo artigo 39.

6.1.2 Relação entre contratos coletivos

³⁷“Articolo 2068. Rapporti di lavoro sottratti a contratto collettivo

Non possono essere regolati da contratto collettivo i rapporti di lavoro, in quanto siano disciplinati con atti della pubblica autorità in conformità della legge.

Sono altresì sottratti alla disciplina del contratto collettivo i rapporti di lavoro concernenti prestazioni di carattere personale o domestico (2240 e seguenti).”

³⁸“Articolo 3. Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.”

A ausência de normas consistentes torna muito difícil a solução de conflitos entre contratos coletivos. A colocação e dimensão do problema tem sofrido influência da contratação coletiva, e das regras por ela criadas, e fatores externos. Assim, por muito tempo a questão teve importância menor, seja pelo predomínio da contratação a nível nacional por categoria, seja pela natureza complementar e mais favorável da contratação por empresa.

Na contratação articulada o sistema de delegação (*rinvio*) adotado fazia com que o próprio contrato já previsse as regras de interrelação entre os contratos coletivos. Quando estes passaram a ser não vinculados, num primeiro momento foram celebrados geralmente contratos nacionais seguidos por de empresa com normas mais favoráveis, o que não gera qualquer problema.

Foi o período de crise econômica que condicionou a contratação coletiva e levou à multiplicação de casos de conflitos de normas introduzindo alterações *in pejus*, fazendo com que tais questões fossem levadas ao exame do judiciário.

Deve ser lembrado que o acordo confederal de 1977 (sobre custo do trabalho) introduziu normas condicionando os contratos coletivos de menor campo de aplicação. Este acordo foi seguido por outros com mesmo sentido; e se constitui um dado importante do ordenamento interno sindical que não pode ser ignorado.

Foram debatidas pela doutrina e jurisprudência inúmeras teses para a solução do conflito de normas entre contratos coletivos. Dentre as quais podemos destacar as seguintes (conforme o professor Carlos Moreira de Luca³⁹).

A primeira solução apontada é a que admitia a prevalência da norma mais favorável, fundamentando-se na disposição do artigo 2077 do Código Civil⁴⁰. Contudo, tal tese resta equivocada, pois o referido dispositivo regula conflito entre contrato coletivo corporativo e contrato individual.

³⁹ Op. cit., p. 64/66.

⁴⁰ “Articolo 2077. Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale

I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.

Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro (1339).”

Pretendeu-se, também, fundamentar a invalidade da cláusula que introduz alteração *in pejus* pelo sucessivo contrato coletivo de empresa com a teoria do mandato irrevogável, mas que foi afastada pela doutrina.

Sustentou-se, ainda, a utilização do critério da especialidade, segundo o qual a norma especial prevalece sobre a geral. Esse critério leva, em geral, à prevalência do contrato coletivo de menor âmbito de aplicação.

Cabe lembrar a teoria que sustenta que, como não há norma que estabeleça a prevalência de um contrato em relação a outro, deve ser obedecido o princípio da sucessividade temporal; prevalece sempre, independentemente de níveis de contratação, o último contrato coletivo assinado.

Por fim, conclui o professor Carlos Moreira de Luca⁴¹:

“Expostas as principais posições sobre o tem, podemos concluir afirmando que, em larga medida, o problema de confronto entre contratos coletivos é o de verificar a vontade das partes, que é o que deve prevalecer. No atual quadro parece difícil estabelecer regra que dê solução aos conflitos que ocorram, sendo antes de se procurar fixar os princípios que possam ser invocados para solução dos casos concretos. Entre estes o da especialização pode ser de utilidade, quando a situação regulada pelo contrato de nível inferior apresentar características de especificidade. Mas entendemos que deve ser reconhecida a possibilidade de níveis superiores (nacional de categoria, confederal) estabelecer condições que, neste caso, vinculam (e portanto invalidam as contrárias) dos níveis inferiores.

Tal entendimento se lastreia no texto constitucional, examinado à luz da história e das tradições do sindicato na Itália, de tendência centralizadora na contratação coletiva. Tal tradição se confirma na linha seguida pelos sindicatos nos últimos anos, em que eles têm negociado com a contra-parte social e com o Estado, na procura de um equilíbrio de interesses de grupos e gerais que só podem ser mediados dessa forma centralizada.

Por fim, é o reconhecimento de tal princípio que permite sejam estabelecidas regras internas para a solução dos conflitos de normas coletivas, sem depender de intervenção legislativa.”

6.1.3 Relação entre contrato coletivo e contrato individual

⁴¹ Op. cit., p. 66.

A relação entre contrato coletivo e contrato individual de trabalho deve ser analisada sob dois aspectos: quanto à natureza derogatória ou não do último em relação ao primeiro; e quanto à possibilidade de alteração *in pejus*.

O reconhecimento da força vinculante do contrato coletivo é questão antiga na doutrina italiana, e decorre da constatação da necessidade de sua prevalência sobre o contrato individual para seja efetivo e operacional. No período do contrato coletivo pré-corporativo concluiu a doutrina pela prevalência da norma coletiva que, entretanto, não levava à invalidade da norma prevista no contrato individual que estivesse em conflito com aquela, gerava apenas responsabilidade patrimonial.

No período corporativo o problema foi resolvido com a incorporação das normas coletivas à legislação estatal. A questão foi novamente enfrentada com a queda do fascismo, merecendo grande esforço doutrinário para superá-la.

Atualmente, em face da Lei n.º 533/73 (que promoveu a reforma do processo do trabalho) foram introduzidas alterações que foram vistas pela doutrina como o reconhecimento legislativo da inderrogabilidade das normas coletivas. Fundamenta tal entendimento, especialmente, o artigo 6º da referida lei, que deu nova redação ao artigo 2.113 do Código Civil⁴², pelo qual é vedada renúncia e transação de direitos derivados de disposições inderrogáveis de lei ou de contratos coletivos.

Deste modo, resta pacificado na doutrina italiana o entendimento de que o contrato individual não pode derogar as disposições do contrato coletivo.

Outrossim, com relação a comparação de tratamento entre contrato coletivo e contrato individual, verifica-se que geralmente o contrato coletivo visa estabelecer tratamento mais favorável em benefício do empregado. Quando todas as cláusulas do contrato coletivo são

⁴² “Art. 2113 Rinunzie e transazioni

Così sostituito dall’art.6 della Legge 11 agosto 1973, n. 533

Le rinunzie e le transazioni (1966), che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all’art. 409 Cod. Proc. Civ., non sono valide.

L’impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 Cod. Proc. Civ.

§ 3 Della previdenza e dell’assistenza.”

mais benéficas ao trabalhador, em comparação ao contrato individual, elas substituem estas, não havendo nenhuma divergência em relação a isto.

No entanto, pode ocorrer de o contrato coletivo apresentar cláusulas mais favoráveis e outras menos favoráveis, bem como dar tratamento diverso a determinado instituto; de modo que se apresente mais benéfico ao empregado em algumas situações e em outras não.

Assim, visando solucionar referido problema, foram desenvolvidas três teorias pela doutrina italiana. A primeira delas é a teoria da acumulação, que defende a soma de vantagens, com a integração ao contrato individual apenas das cláusulas mais benéficas ao empregado. O ponto de partida para tal conclusão está na afirmação de que o contrato coletivo visa exatamente introduzir vantagens ao contrato individual. A cumulação de vantagens, no entanto, não deve ir ao ponto de fracionar cláusulas para aplicar apenas a parte favorável delas.

Em contraponto a esta tese argumenta-se que sendo o contrato coletivo fruto de uma negociação, verifica-se que ocorrem concessões bilaterais, e aplicar uma cláusula e não outra romperia o sinalagma do contrato. Assim surgiu a teoria do conglobamento, que defende a comparação global dos contratos, com a aplicação integral do mais favorável.

Uma variante desta teoria é a que faz a comparação por instituto, ou seja, em função da matéria, aplicando a normativa mais favorável. Tal teoria teve grande aceitação na jurisprudência italiana, bem como em nosso país⁴³.

No entanto, é fundamental apresentar o questionamento levantado por Carlos Moreira de Luca⁴⁴:

“Podendo a regulamentação de um instituto, pelo mesmo contrato coletivo, apresentar-se mais (ou menos) favorável, em relação aos diversos contratos individuais, coloca-se o problema de definir se a comparação dos institutos deve ser feita em abstrato ou em relação ao caso concreto.

A tendência prevalente é no sentido de sustentar que a comparação deve ser feita em abstrato, pois são os interesses gerais (e não os individuais) que são considerados no contrato coletivo. Tal posição parece ser a mais razoável, não apenas pelo bom motivo invocado, mas ainda porque do contrário teríamos a aplicação de diversas normas numa mesma empresa, e eventualmente em relação a um mesmo contrato de trabalho, conforme as circunstâncias de momento, criando situações de instabilidade jurídica.”

⁴³ Dentre os diversos juristas que a defendem podemos citar o Ministro Maurício Godinho Delgado.

⁴⁴ Op. cit., p. 69.

6.2 O conteúdo obrigacional

O conteúdo obrigacional dos contratos coletivos está nas cláusulas que vinculam as partes ao contrato. No entanto, pode variar a extensão das obrigações estabelecidas, algumas vezes se impondo também às partes dos contratos individuais sujeitas ao coletivo.

Assim, conforme destaca Carlos Moreira de Luca⁴⁵,

“Essa multiplicidade de possibilidade nos leva a conceituar as cláusulas obrigacionais como as que estabelecem vínculo de natureza obrigacional entre as partes do contrato coletivo, em sentido formal, podendo ainda obrigar as partes dos contratos individuais entre si, ou em relação a terceiros, com reflexos ou não nos contratos individuais de trabalho.”

Dentro do conceito, em sentido amplo, de cláusulas obrigacionais, algumas são reagrupadas como cláusulas de administração e outras como institucionais. As cláusulas de administração do contrato coletivo são aquelas que estabelecem procedimentos para a aplicação do contrato (por exemplo, procedimentos de conciliação e solução de conflitos). Já as cláusulas institucionais são as que criam organismos ou instituições com finalidades específicas.

O direito à informação (que atualmente na doutrina brasileira é reconhecido como um dos deveres anexos do contrato de trabalho), compreendido aqui como a obrigação da empresa de informar seus trabalhadores sobre sensíveis alterações em sua estrutura e que possam ter reflexos no quadro de empregados – tais como inovações tecnológicas, transferências, redução ou ampliação de atividades –, geralmente é previsto nos contratos coletivos. Tais cláusulas terão natureza obrigacional, pois referem a interesses coletivos e possuem reflexos nos contratos individuais.

Cumprido destacar que frequentemente é a lei que estabelece a intervenção obrigatória do contrato coletivo para a prática de determinados atos que seriam de competência do empregador, o que passou a ser conhecido como “procedimentalização” do exercício do poder potestativo. As cláusulas que estabelecem tal “procedimentalização”, ao mesmo tempo que criam obrigação do empregador perante o sindicato, tem reflexo no contrato individual de

⁴⁵ Op. cit., p. 70.

trabalho dos empregados. Como exemplo, podemos citar uma cláusula que estabeleça a obrigação do empregador de comunicar previamente o sindicato antes de transferir algum empregado.

Por fim, destaca-se a natureza instrumental do conteúdo obrigacional em relação ao normativo.

7. Forma e vigência

A forma do contrato coletivo é livre, pois não existe qualquer norma jurídica estabelecendo uma forma especial. De qualquer sorte, entende-se que impõe-se a redação por escrito pela própria natureza e finalidade do pacto.

Destaca-se que sequer é necessário o depósito dos contratos coletivos junto ao Ministério do Trabalho – como ocorre com a convenção coletiva e o acordo coletivo aqui no Brasil -; fato que é lamentado por alguns doutrinadores, pois facilitaria sua publicidade e sua comprovação de autenticidade.

Com relação ao prazo de validade, verifica-se que geralmente é de três anos. No entanto, muitas vezes os contratos são assinados depois de vencido tal prazo. Para que não haja um vácuo entre os contratos, normalmente é estabelecido nos contratos coletivos que não sendo denunciados com certa antecedência, serão considerados renovados por determinado período.

Capítulo 3 – Contrato Coletivo de Trabalho

1. Conceito

A primeira dificuldade existente em torno do estudo do contrato coletivo de trabalho é, certamente, em relação a sua denominação e conceituação. A denominação “Contrato Coletivo” já foi usada para identificar vários instrumentos afins, mas não idênticos em sua essência, e, às vezes, sequer relacionados com a negociação coletiva.

Destaca-se que um mesmo instrumento pode ser distintamente nomeado, como é o caso da Convenção Coletiva, encontrada em muitos ordenamentos sob o *nomen juris* de

Contrato Coletivo, sendo que alguns casos, como no italiano, possuem efetivamente elementos característicos do Contrato Coletivo que queremos analisar.

Conforme já exposto, a nossa legislação já deu vários usos ao designativo. O artigo 611 da CLT, originalmente, estava assim redigido:

“Contrato coletivo de trabalho é o convênio de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições que regerão as relações individuais de trabalho, no âmbito da respectiva representação.”

Isto porque a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada sob a vigência da Constituição Federal de 1937, a qual sofreu forte influência do direito italiano, e que falava, no seu artigo 137, em contrato coletivo de trabalho.

A Constituição de 1934, que foi promulgada dois anos após a edição da lei que instituiu no Brasil as convenções coletivas de trabalho, utilizava a expressão convenção coletiva. E a Constituição de 1946 restabeleceu referida denominação, sendo que a partir de então todos os textos constitucionais a mantiveram.

Em 1967, o Decreto-Lei n.º 229/67 deu nova redação ao título VI da CLT, que passou a intitular-se “Das Convenções Coletivas de Trabalho”, substituindo a expressão contrato coletivo. Ao lado da convenção coletiva, surgiu, também, o acordo coletivo de trabalho, figuras que já foram examinadas anteriormente. No entanto, diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho permaneceram com sua redação original, não tendo sido oportunamente atualizados, como os artigos 59, caput e §1º, 71, 462 e 513, *b*. É preciso deixar claro que a expressão contrato coletivo mantida nos referidos dispositivos, não tem qualquer identificação com o sentido que se pretende dar à mesma no contexto atual, pois está ligada ao nome que tinham as convenções coletivas antes da reforma de 1967.

Assim, conforme já exposto, após a Constituição Federal de 1988 houve o ressurgimento dessa figura juscoletiva, entretanto, sem guardar qualquer vinculação com o velho instituto regulado pela CLT (artigos 611 e seguintes) antes da reforma de 1967.

A primeira tentativa de conceituação e implementação do contrato coletivo foi apresentada pela CUT em fevereiro de 1988. Conforme destaca José Francisco Siqueira Neto⁴⁶,

“Em fevereiro de 1988, o Departamento Metalúrgico Estadual da CUT (Central Única dos Trabalhadores) apresentou à FIESP (Federação das indústrias do Estado de São Paulo) pauta de reivindicações, na qual expressava, ainda que brevemente, conceitos claros sobre direitos sindicais, informações econômicas, rompimento com a limitação de negociação anual, possibilidade de negociação por níveis e competências determinadas pela especificidade de setor econômico, regional ou de instalação fabril, formas de composição do conflito, vigência e extratemporalidade do pactuado, determinação de conteúdo e renúncia unilateral do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. A essa proposta em seu conjunto, atribuiu-se o nome de CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.”

A referida proposta considerou os contrastes da realidade brasileira quando levantou a hipótese de contratação articulada. O entendimento para a operacionalização da articulação contratual funda-se na constatação de situações diferenciadas e, portanto, insuscetíveis de regulações uniformes. Assim, estabelece-se o contrato coletivo de acordo com cada realidade econômica, regional, fabril ou com o local de trabalho. Verifica-se, ainda, que a proposta permite a contratação em todos os níveis: por categorias profissionais e intercategoriais, nacionais, interestaduais, regionais, municipais, por grupo de empresas ou por empresa.

Uma das primeiras referências legais a esse novo contrato coletivo de trabalho foi feita pela Lei n.º 8.542/92, no seu artigo 1º, §1º. Posteriormente, a Lei n.º 8.630/93 (Lei do Trabalho Portuário) igualmente fez referência a essa figura no artigo 18, parágrafo único e no artigo 49. Contudo, ambas as leis não tipificam e nem caracterizam o que seria esse novo contrato coletivo de trabalho.

Deste modo, a doutrina tem debatido sobre o que seria e qual o âmbito de abrangência desse novo instituto. O professor Amauri Mascaro Nascimento⁴⁷ levanta três hipóteses. A primeira é a negativista, onde o contrato coletivo seria uma figura já existente,

⁴⁶ “Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva”, São Paulo: LTr, 1991, p. 32

⁴⁷ Op. cit., p. 198/199.

sendo apenas uma nomenclatura de gênero da qual a convenção e o acordo coletivo seriam espécies.

No entanto, não nos parece acertado tal posicionamento, pois ainda que não se tenha uma definição legal desse instituto, não haveria sentido em resgatar referida expressão se fosse para mantê-la apenas como um gênero dentro de uma classificação doutrinária, ou mantê-la circunscrita ao âmbito de atuação da convenção coletiva ou do acordo coletivo. Da leitura das referidas leis verifica-se que se trata de uma figura distinta da convenção e do acordo coletivo.

Pela segunda hipótese, o contrato coletivo seria mais um nível de negociação além dos dois já existentes, com os quais não se confunde. Como a convenção e o acordo coletivo já envolvem os níveis de categoria e de empresa, o contrato coletivo teria um nível acima das categorias, podendo abranger mais de um setor econômico profissional, e ter até âmbito nacional, caso em que estariam legitimadas para negociar as Centrais Sindicais, as Confederações e as Federações.

A terceira hipótese sustenta o contrato coletivo como reforma do modelo de relações de trabalho, instrumento de ampla negociação que pressupõe a superação do ordenamento estatutário pela autonomia privada coletiva, permitindo a negociação direta e irrestrita das condições de trabalho.

Evidente que esta concepção esbarra em nosso ordenamento jurídico, onde os direitos e obrigações de natureza trabalhista estão previstos primordialmente na lei. No entanto, é com esta concepção que pretendemos trabalhar.

O Ministério do Trabalho realizou, no ano de 1994, um seminário⁴⁸ para debater o contrato coletivo, onde se tentou estabelecer um conceito ou, pelos menos, os seus objetivos.

“O Contrato Coletivo de Trabalho é resultado da negociação direta e voluntária entre empregados e empregadores, com força de lei, sobre todos os aspectos da relação de trabalho, dos mais simples aos mais complexos. Para que isso possa ocorrer, torna-se necessário criar um novo modelo de relações que patrocine e estimule a negociação coletiva, assegure proteção para o empregado e proporcione às empresas a flexibilidade que lhes permita responder aos desafios de produtividade e da competitividade. E que conduza ao

⁴⁸ “Forum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil”, Ministério do Trabalho: Brasília, 1994.

redimensionamento do papel do Estado nas relações de trabalho, transformando-o de repressor e intervencionista num organizador e articulador do processo, além de viabilizar efetivamente a liberdade e a autonomia sindical.”

Alguns autores também se esforçaram para apresentar uma definição de contrato coletivo. Para Newton Dorneles Saratt, Carlos Fernando Souto e Jerônimo Souto Leiria⁴⁹:

“O contrato coletivo de trabalho é um dos instrumentos de Negociação Coletiva que fixa direitos e deveres para diferentes universos. Pode ser para um ou mais setores econômicos ou ainda para categorias profissionais com abrangência nacional, regional, local ou até mesmo para empresas. Nos países da Europa, há uma grande variedade de contratos coletivos sendo aplicados. Alguns são negociados intersetorialmente e em nível nacional. Funcionam como minipactos sociais. Outros são negociados nacionalmente mas restritos a determinado setor, por exemplo: indústria, sistema financeiro e comércio. Outros ainda referem-se a subsetores do tipo siderurgia, portos, metalurgia e bancos. E há aqueles que se referem, como é o modelo japonês, a esta ou aquela empresa.”

Para o professor Otávio Bueno Magano⁵⁰:

“O Contrato Coletivo de Trabalho é um negócio jurídico visando as condições de trabalho. A lei não definiu o que é contrato coletivo, mas existem algumas limitações. Há um projeto de lei no congresso. O contrato coletivo surgiu em nossa nomenclatura para ajudar na aceleração de ajustes em âmbito nacional. Não é uma novidade. Existe na Itália e nos Estados Unidos. Aqui no Brasil, nós temos de pensar em contratação coletiva. Ela deve ser prioridade sobre outros métodos de estabelecimento de condições de trabalho. Eu sou contra o contrato coletivo em nível nacional, mas sou a favor da contratação coletiva para substituir um modelo estatal corporativista. Para isso, se preconizam as seguintes medidas: uma legislação trabalhista sucinta, o fim do corporativismo, a extinção do imposto sindical, acabar com a pirâmide social obrigatória, instituindo a pluralidade sindical, e a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho.”

No âmbito internacional, temos a definição estabelecida na cláusula II.2.1 da Recomendação n.º 91, datada de 29 de junho de 1951, da OIT, *verbis*:

⁴⁹ “Descomplicando o contrato coletivo de trabalho: anteprojeto de lei de introdução às relações individuais de trabalho”, Porto Alegre: L&PM, 1993, p. 30/31.

⁵⁰ Apud SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; e LEIRIA, Jerônimo Souto, ob. cit., p. 31.

“A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”

Deste modo, dentro da concepção por nós adotada, entendemos que o contrato coletivo de trabalho é uma nova figura no direito coletivo brasileiro e que permite uma ampla negociação entre os seres coletivos, o que poderia ocorrer em âmbito nacional, regional, local, entre empresas, ou dentro de uma única empresa. Ao contrário das convenções e acordos coletivos, os contratos coletivos podem envolver mais de uma categoria profissional e econômica.

A idéia é romper com o atual modelo estatutário de relações de trabalho e aumentar a autonomia privada coletiva; afastando a ingerência Estatal e permitindo que as próprias partes negociem e regulamentem os seus interesses. Deste modo, verifica-se que a legislação teria apenas disposições mínimas sobre as relações trabalhistas, tanto individuais como coletivas, e caberia aos próprios entes coletivos regulamentar suas relações de trabalho.

Assim, podemos conceituar o contrato coletivo como um negócio jurídico que permite a ampla negociação das condições de trabalho, abrangendo uma ou mais categorias, e podendo ser firmado de um lado por apenas um empregador, uma ou mais entidades representativas de empregadores e de outro lado por uma ou mais entidades representativas dos trabalhadores.

2. Natureza jurídica

Em face dos conceitos apresentados, constata-se que esse instituto jurídico está inserido no segmento justrabalhista denominado Direito Coletivo do Trabalho, e está relacionado com as figuras da convenção coletiva e do acordo coletivo.

Considerando que não existe regulamentação e nem conceituação na lei sobre esse instituto, para verificarmos sua natureza jurídica temos que aproximá-lo das convenções e acordos coletivos.

A natureza jurídica das convenções e acordos coletivos é controvertida, sendo que não cabe analisar aqui todas as teorias levantadas pela doutrina. Assim, seguiremos a teoria mista, que, conforme explica Sérgio Pinto Martins⁵¹, mesclando as teorias contratuálistas com as teorias normativas, defende que tais institutos possuem uma natureza híbrida entre lei e contrato.

Isto porque ocorre um duplo efeito: contratual e normativo. Contratual porque há um acordo de vontades entre os pactuantes; normativo, pois os seus efeitos também são normativos e transcendem às partes signatárias. Esse entendimento fundamenta-se no fato de que as cláusulas normativas são aplicadas a toda a categoria signatária de empregados, independentemente da associação à entidade sindical. Assim, a convenção coletiva teria corpo de contrato e alma de lei.

A Recomendação n.º 91, na cláusula 3.4, também considera que o contrato coletivo de trabalho atinge todos os membros das categorias signatárias, salvo se houver previsão em sentido contrário, *verbis*:

“Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.”

Contudo, cumpre referir que essa metodologia de aplicação das normas coletivas decorre do sistema legal vigente no Brasil. Dentro de um sistema de plena liberdade sindical e seguindo a concepção de contrato coletivo defendida nesse trabalho, não se justifica sua manutenção, pois vigorará a autonomia privada coletiva. Assim, dentro desse norte, entendemos que o contrato coletivo teria natureza contratual.

3. Condições do contrato coletivo

Nesse tópico analisaremos as questões práticas que envolvem a aplicação do contrato coletivo de trabalho.

⁵¹ Op. cit., p. 823.

3.1 Legitimidade

Como destacado conceitualmente, o contrato coletivo é um instrumento que extrapola o conceito de negociação por categoria única, pois permite uma ampla negociação entre os interlocutores sociais.

Deste modo, entendemos que, em relação aos trabalhadores, o contrato coletivo de trabalho poderia ser firmado por qualquer ente – sindicato, federações, confederações e centrais sindicais – do sistema sindical. Do lado da atividade econômica, pode ser celebrado tanto por uma empresa quanto por qualquer ente do sistema sindical.

Como resultado, verifica-se que o contrato coletivo poderá ser tão abrangente quanto convier ao interesse das partes. Podendo ser de âmbito nacional, regional ou local. Podem envolver uma ou mais categorias econômica e profissional. Pode envolver apenas uma empresa ou diversas empresas ligadas entre si economicamente. Os interessados é que definirão.

3.2 Vigência

Inicialmente, é importante ressaltar que nos termos do artigo 614, §3º da CLT, não é permitido celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho com período de vigência superior a dois anos. No entanto, dentro da perspectiva de contrato coletivo defendida, entendemos que não se aplicaria o referido prazo.

Assim, com relação ao prazo de vigência, verifica-se que cabe às partes convenientes estabelecer se o prazo será indeterminado ou determinado, e se findo o prazo fixado cessaria imediatamente a eficácia de suas cláusulas ou se elas somente perderiam a eficácia mediante a concordância das partes.

Certamente o mais importante é evitar o engessamento dos direitos e do relacionamento entre as partes. Tampouco seria prudente que simplesmente ao término do prazo fixado as cláusulas estabelecidas perdessem sua eficácia, principalmente quando diante de uma legislação que estabelece regras mínimas.

Deste modo, nos parece que o ideal seria que as cláusulas fixadas no contrato coletivo somente pudessem ser alteradas ou suprimidas mediante nova negociação, a qual

deveria ocorrer a cada determinado período de tempo (que seria fixado pelo próprio contrato coletivo).

Note-se que a ideia do contrato coletivo de trabalho é incentivar ao máximo a negociação entre as partes, enaltecendo a autonomia privada coletiva. Portanto, é fundamental que no próprio instrumento normativo negociado conste a forma de solução dos seus conflitos e o seu prazo de vigência.

3.3 Limites

Conforme já exposto, dentro do atual sistema jurídico brasileiro de relações de trabalho o contrato coletivo encontra muitas limitações. Entretanto, como defendemos o rompimento com o atual modelo, verifica-se que os limites do contrato coletivo ainda não foram traçados.

No entanto, é evidente que os limites desse novo instituto também seriam determinados pela lei, a qual estabelecerá um patamar mínimo de direitos trabalhistas (normas de ordem pública), tais como anotação da CTPS, salário mínimo, férias, normas de saúde e segurança.

Assim, dentro dessa nova concepção, os limites para a negociação entre as partes seriam as normas de ordem pública estabelecidas nesse novo modelo.

4. Empecilhos na concretização do contrato coletivo

Conforme já exposto, existem alguns impeditivos legais (e problemas culturais) que impedem a implementação no Brasil da concepção de contrato coletivo defendida nesse trabalho. Por isso, algumas mudanças se fazem necessárias: a) redefinição do papel do Estado nas relações trabalhistas; b) reforma no sistema sindical; c) evolução do processo de negociação coletiva; d) extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

A) A redefinição do papel do Estado em um novo modelo de relações de trabalho é algo que se impõe em decorrência das transformações econômicas vividas nas últimas décadas. O excesso de intervencionismo estatal é visto como um obstáculo ao desenvolvimento econômico e social.

No entanto, essa tarefa é bastante complexa. A busca pelo equilíbrio na relação capital-trabalho é incessante e eterna; e definir o papel do Estado nessa relação, evidentemente, é uma questão bastante delicada.

Dentre as diversas concepções de Estado, nos parece que a mais adequada, considerando-se a experiência histórica e com olhos para o futuro, é a do Estado regulador. Nesse modelo, o papel do Estado é intervir nas relações sociais apenas na condição de regulador, ou seja, definindo parâmetros gerais, coibindo abusos e excessos, e, somente em último caso, agindo na solução dos conflitos.

Essa parece ser a concepção mais adequada, pois conforme destaca Luís Carlos Amorin Robortella⁵², o direito do trabalho cumpriu e seguirá cumprindo sua função histórica permanente de buscar o equilíbrio entre o interesse público, o interesse patronal e o interesse dos trabalhadores. Assim, o grande desafio está relacionado com a adoção de novas técnicas de proteção que levem em conta as transformações no mundo do trabalho trazidas pelas novas tecnologias, pelo aumento no desemprego, e pela revalorização do trabalho autônomo.

Nas palavras do referido autor,

“A técnica de proteção por meio da lei está em crise. Outras fontes do direito do trabalho vão adquirindo preeminência como instrumentos de tutela. Nem por isso se deve imaginar uma necessária redução na quantidade de regras aplicáveis, pois não é esse o centro do problema. O que interessa é a fonte de produção dessas normas, que deixa de se concentrar nas mãos do Estado-legislador e vai para os próprios interessados, através da autonomia privada coletiva.”

Nesse contexto é que se afirma a proposta de reformulação do papel do Estado, levando-se em consideração um conjunto de medidas destinadas a privilegiar a contratação coletiva⁵³ como centro de posituação do Direito do Trabalho.

Para tanto, são necessárias amplas mudanças e profundos aperfeiçoamentos na legislação. Deve se compreender que o papel da legislação é regulamentar a tutela mínima

⁵² “Direito do trabalho e Proteção dos Direitos Individuais”, in “O Trabalho no Brasil no limiar do Século XXI”, São Paulo: LTr, 1995, p. 313.

⁵³ Contratação coletiva, segundo José Francisco Siqueira Neto, “é o conjunto de princípios e fundamentos que determinam as regras de conduta antes, durante e depois das conversações entre as partes. Contratação coletiva significa a apreensão desses códigos de procedimentos que possibilitem tornar público como e quando se iniciam as tentativas, de que forma, quais seus limites, como e de que forma se encerram os entendimentos, bem como os eventuais conflitos aflorados durante esse processo.” Op. cit., p. 101.

indispensável para a relação de emprego, permitindo que os próprios interessados, através da autonomia privada coletiva, produzam as demais normas que entenderem necessárias para regulamentar suas relações.

Podemos indicar como tutela mínima indispensável, aquilo que o professor Maurício Godinho Delgado chama de “patamar mínimo civilizatório”⁵⁴, que são as normas de medicina e segurança do trabalho, duração da jornada, férias, anotação da CTPS, e o pagamento do salário mínimo. São essas matérias que devem ser reguladas na Constituição e na lei.

Cumpramos esclarecer, que não se está a defender a desregulamentação do Direito do Trabalho, mas sim a flexibilização da legislação trabalhista. Isto porque o direito do Trabalho não deixará de cumprir a sua função histórica na proteção do trabalhador e na busca do equilíbrio da relação capital-trabalho. Apenas haverá o redimensionamento do papel do Estado na função de legislador, permitindo que os próprios interessados, através da evolução natural nas negociações coletivas, possam regulamentar seus interesses, sempre buscando a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Afinal, conforme destaca Otávio Pinto e Silva⁵⁵, ao menos em termos ideais, numa sociedade desenvolvida (certamente ainda distante do atual estágio brasileiro), é forçoso reconhecer que as próprias partes envolvidas no conflito possuem melhores condições de encontrar uma solução para suas desavenças que um terceiro, sempre alheio ao dia-a-dia da relação jurídica que as une.

B) É indiscutível a necessidade de reforma na atual organização sindical brasileira. A primeira das medidas reformadoras é a supressão da regra da unicidade sindical, prevista no inciso II do artigo 8º da Constituição Federal. Os parâmetros para a organização sindical devem ser os estabelecidos pela Convenção 87 da OIT, consagrando-se os princípios da liberdade e autonomia sindical, que em última análise servem para gerar sindicatos legítimos e representativos.

Cabe apenas aos interessados - trabalhadores e empregadores -, definir quantas e quais entidades representarão seus interesses. A unidade do movimento sindical não pode ser imposta mediante intervenção estatal, pois é manifestamente contrária ao princípio de liberdade

⁵⁴ Op. cit., p. 853.

⁵⁵ Op. cit., p. 89.

sindical previsto na referida convenção. A unidade é desejável, mas deve ser uma conquista dos interessados, jamais uma imposição legal.

Deste modo, uma segunda medida necessária é a supressão das referências aos conceitos de categorias econômica, profissional e diferenciada. Isso possibilitaria que a organização sindical ocorresse com base nos critérios estabelecidos pelos trabalhadores e empregadores, e não pela imposição estatal.

A terceira medida é o fim da contribuição sindical compulsória, que não se justifica num sistema de pluralidade sindical. A contribuição sindical é um dos grandes equívocos do sistema sindical brasileiro, pois é proveniente do paternalismo estatal, e sempre teve como objetivo reprimir a verdadeira atuação sindical. Ela é responsável pelo crescimento artificial dos sindicatos, que em sua maioria carecem de legitimidade.

A Convenção 87 da OIT consagra o direito do indivíduo aderir ou não à entidade sindical; e a obrigação de pagar uma contribuição ao sindicato pressupõe o ato voluntário de filiação. A liberdade sindical é, portanto, incompatível com a imposição do pagamento da contribuição sindical obrigatória.

Aliás, a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical são duas grandes contradições antidemocráticas ainda existentes em nosso ordenamento jurídico⁵⁶.

Essas medidas representam a adoção do princípio da plena liberdade sindical, defendido nas Convenções 87 e 98 da OIT, e que são indispensáveis para evolução e desenvolvimento dos sindicatos no Brasil. Só assim poderemos ter entidades sindicais efetivamente representativas e mobilizadas na defesa dos interesses dos seus representados.

Nesse aspecto podemos seguir o modelo italiano, onde o Estado além de ratificar as referidas convenções, criou uma legislação de sustentação e promoção da ação sindical, o que significa um passo adiante da mera garantia de liberdade.

Uma última medida importante para redefinir a organização consiste na criação de novas representações dos trabalhadores no local de trabalho. A ideia é ampliar os canais

⁵⁶ Nesse sentido, José Francisco Siqueira Neto destaca que “como a Liberdade Sindical é um todo indivisível, somos de opinião que o legislador constituinte brasileiro não estabeleceu o sistema da Liberdade Sindical, mas sim um sistema de contenção das interferências nas entidades sindicais”. Op. cit., p. 77.

institucionais de atuação dos trabalhadores, incrementando a sua participação na administração da empresa.

É preciso repensar as formas de representação dos trabalhadores dentro da empresa, criando alternativas aos órgãos sindicais e à CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), de forma a tornar mais frequentes as negociações nos próprios locais de trabalho e a democratizar a administração das empresas.

Uma possibilidade pouco lembrada é a do artigo 11 da Constituição Federal, que assegura, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição de um representante com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores.

C) As mudanças preconizadas nos dois itens anteriores já são suficientes para que ocorra uma oxigenação e natural evolução no processo de negociação coletiva.

No entanto, outras transformações também são necessárias. A primeira delas é alterar a regra que dá o monopólio da negociação coletiva aos sindicatos, de modo a efetuar a ampliação de agentes legitimados a negociar, para incluir no processo negocial tanto as Centrais Sindicais⁵⁷ quanto as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Com isso, se abriria a possibilidade de negociação em todos os âmbitos, de todos os tipos e sobre todos os assuntos. É evidente que para efetividade de um processo negocial assim amplo, é fundamental a existência de verdadeira liberdade sindical (conforme já exposto), mas a educação e conscientização dos trabalhadores também é pressuposto indispensável, pois somente assim os agentes negociadores adquirem verdadeira representatividade.

Aliás, a aferição do sindicato mais representativo é um sério problema que surge no sistema da pluralidade sindical. Contudo, a tendência é que com o passar do tempo e o desenvolvimento da maturidade das partes envolvidas no processo, naturalmente se atinja o estado de unidade sindical⁵⁸. Assim, os próprios interessados determinarão as entidades sindicais aptas a representá-los.

⁵⁷ Destaca-se que a Lei nº 11.648/08, que legalizou as centrais sindicais, serviu apenas para alcançar a estas uma fatia da contribuição sindical compulsória, pois não alterou em nada a estrutura sindical e não trouxe a esperada autorização legal para firmar convênios coletivos.

⁵⁸ Expressão que traduz a estruturação ou operação unitárias dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal.

A segunda medida seria a vigência extratemporal dos convênios coletivos. Trata-se de garantir a manutenção dos efeitos jurídicos de um instrumento normativo mesmo após expirado seu prazo, até que outro seja celebrado, revogando ou modificando a situação anterior. É uma medida que surge como garantia efetiva da negociação. Enquanto não ocorrer um novo acordo, permanecem aplicáveis as normas previstas no anterior.

Ressalva-se, é claro, a aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*, de modo a eximir as partes de cumprirem o que tiver sido avençado apenas quando houver justificado motivo, decorrente de alteração substancial das condições acordadas.

Além das medidas que acima analisadas, é fundamental que ocorra uma evolução e uma conscientização de todos os envolvidos sobre a importância da negociação permanente. Culturalmente não estamos acostumados a negociar. Normalmente desistimos da negociação logo na primeira dificuldade e submetemos a solução do conflito a um terceiro. É preciso esgotar todas as possibilidades de negociação.

D) Por fim, é necessária a extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. O poder normativo é considerado por muitos autores como um verdadeiro absurdo jurídico, pois fere o princípio da separação de poderes, permitindo que o julgador crie normas jurídicas. E mais, essas normas (sentença normativa) têm um prazo de vigência superior às aquelas elaboradas pelos próprios interessados.

É inegável que o poder normativo é um fator inibidor da contratação coletiva, pois a transforma em processo judicial para evitar a mobilização das partes na perspectiva de alcançarem seus interesses. Só favorece quem não quer negociar e impõe uma decisão para manter a ordem pública.

O ideal é que os próprios envolvidos resolvam autonomamente seus conflitos ou, no máximo, com a mediação de um terceiro. O dissídio coletivo é nocivo porque é julgado por quem não conhece as vicissitudes da relação de trabalho, e o julgamento se dá pela lógica formal do processo e não pela dinâmica das relações coletivas.

Destaca-se que a Emenda Constitucional 45, de 2004, trouxe importantes alterações nas regras do poder normativo, buscando limitar o seu objeto. No entanto, verifica-se que a previsão de que as partes somente podem ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica se houver comum acordo não foi suficiente, pois a jurisprudência dos Tribunais

Trabalhistas tratou de amenizar a referida regra, entendendo que o mútuo consentimento pode ser tácito, e, inclusive, após o ajuizamento da ação.

Deste modo, entende-se que o poder normativo ainda é um grande inibidor do processo de negociação coletiva.

Nesse sentido, ressalta-se o posicionamento do professor e ex-presidente do TRT da 4ª Região, Ronaldo Lopes Leal⁵⁹:

“Desde 1981 estou defendendo o afastamento da justiça do Trabalho das lides coletivas, que passariam a ser autocompostas pelos interessados. No Brasil não se negocia porque não há sanção a quem não quer negociar. O que vemos todos os dias é um arremedo de negociação, ou seja, satisfazem as formalidades para poder, então, entrar com o dissídio coletivo. Não temos cultura de autocomposição e todos sempre procuram a Justiça do Trabalho. E depois dizem: ‘Vamos enxotar a Justiça do Trabalho disso aí’. Claro, eu sou partidário disso há muitos anos. E para aqueles que se assustam com a transição nos processos de mudança eu lembro da importância do princípio da bicicleta. Como se aprende a andar de bicicleta? Pedalando e caindo.”

Por derradeiro, expostos os principais obstáculos ao processo democrático da efetiva negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho. Cumpre encerrar com a lição de José Francisco Siqueira Neto⁶⁰

“O paternalismo que surge na aplicação da lei, de forma bastante nítida, reaparece quando há discussão sobre o fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Tudo porque os defensores do mecanismo vigente argumentam que acabando o indigitado poder, os sindicatos pequenos sucumbirão à força do patronato nas regiões mais longínquas. De fato, somos forçados a reconhecer a possibilidade de semelhante situação. Entretanto palmilhar o caminho da manutenção do Poder Normativo significa levar para a eternidade o sistema de artificialidade, juridicidade e fraqueza de negociações em que vivemos. Se é possível que um segmento de trabalhadores possa eventualmente sofrer, não menos verdade é que a classe trabalhadora tem enfrentado problemas semelhantes e encontrado fórmulas de resistência ao império do poderio econômico; negar esse primado é negar a própria trajetória dos trabalhadores ao longo de sua existência enquanto classe; ademais a própria constituição de organizações sindicais em forma confederativa ou de Central Sindical é um indicativo considerável de preocupação com a fragilização de categorias menos expressivas e fortes. Malgrado

⁵⁹ Apud SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; e LEIRIA, Jerônimo Souto, ob. cit., p. 30.

⁶⁰ Op. cit., p. 26.

essa conjunção histórica, não podendo esquecer que a essência do artificialismo, do intervencionismo e do dirigismo sindical, tão combatidos por longos anos entre nós, encontra sua base de sustentação também no mencionado Poder Normativo. Negar tal condição representa manter o estado de ação sindical idêntico ao que tem sido nos últimos 50 anos.”

5. O extinto anteprojeto de modernização da legislação trabalhista

Em 1992, foi criada pelo Governo Federal uma Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho, presidida por João de Lima Teixeira Filho, que elaborou um Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas do Trabalho.

Esta comissão foi extinta naquele ano e o anteprojeto não evoluiu. No entanto, trazia a regulamentação do contrato coletivo de trabalho, bem como outras regras interessantes que merecem uma breve análise.

Inicialmente, cumpre destacar que o princípio vetor do referido anteprojeto era a ampla liberdade sindical. Ressalta a exposição de motivos que ampliação das negociações coletivas é imperativo decorrente da adoção do princípio da liberdade sindical pela Constituição Federal de 1988. Acrescenta que é proposta a modernização do modelo brasileiro de negociação coletiva, até agora limitado pelas características corporativistas das quais não conseguiu se desvincular.

Com esse objetivo, é dado maior espaço à autonomia privada coletiva, para que sem prejuízo da função tutelar reservada à lei, mostre-se possível maior atuação das organizações sindicais.

Assim, destacam-se as seguintes inovações apresentadas: o reconhecimento jurídico das centrais sindicais para celebrar contratos coletivos; o estímulo à negociação coletiva como meio mais eficaz para composição dos conflitos coletivos de trabalho; previsão de mecanismos auxiliares de composição dos conflitos individuais e coletivos; e criação de inibidores ao sistema de arbitragem compulsória do Estado para os conflitos coletivos.

Contudo, o mais importante é que o anteprojeto trazia a regulamentação do contrato coletivo de trabalho, conforme disposto nos artigos 19 e 20,

“Art. 19. É facultado às entidades e centrais sindicais credenciadas celebrar contrato coletivo de trabalho em âmbito nacional para

estabelecer normas gerais e condições de trabalho a serem observadas como parâmetros nas negociações que se realizarem em outros níveis, nas bases territoriais das suas respectivas representações, podendo abranger um ou mais setores e profissionais. (...)

Art. 20. As centrais sindicais, as confederações e federações nacionais têm capacidade para celebrar contrato coletivo de trabalho.”

Note-se que a intenção era a negociação coletiva por níveis, onde o contrato coletivo teria âmbito nacional e os demais instrumentos normativos (como a convenção e o acordo coletivo) seriam de âmbito regional, local ou de empresa. No contrato coletivo seriam estabelecidas as regras gerais a serem seguidas pelos demais convênios coletivos, e haveria uma hierarquia entre eles. Assim, somente as entidades sindicais de atuação nacional teriam legitimidade para celebrá-lo.

Interessante observar que não ficaria restrito ao conceito de categoria, pois poderia abranger mais de um setor da economia. Verifica-se que a idéia foi adotar o modelo italiano de contratação coletiva por níveis.

Percebe-se, ainda, que os instrumentos normativos negociados não teriam prazo de vigência previsto em lei, cabendo aos convenientes fixá-lo livremente.

Portanto, verifica-se que o anteprojeto visava uma mudança de comportamento nas relações de trabalho, incentivando a negociação coletiva e a composição autônoma dos conflitos coletivos. Nesse sentido, as conclusões do presidente da comissão, João de Lima Teixeira Filho⁶¹:

“As razões para a formulação do novo cenário são óbvias: é para que haja uma ampla e saudável descentralização capaz de dar respostas e soluções mais justas e racionais às demandas; para que se estimule o senso de responsabilidade e de participação de cada cidadão, que, assim, assumirá o papel de artífice de seu próprio destino e não ficará esperando as soluções padronizadas do Estado; e para evitar que os cidadãos tenham de enfrentar-se sempre diretamente com o próprio Estado, sem os amortecedores dos corpos intermédios.”

6. Análise de um caso concreto

⁶¹ Apud SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; e LEIRIA, Jerônimo Souto, ob. cit., p. 64.

Em dezembro de 1999, a General do Motors do Brasil realizou um contrato coletivo de trabalho que envolvia todas as empresas existentes no Complexo Industrial Automotivo de Gravataí/RS e o sindicato da categoria profissional.

A General Motors possui uma unidade no referido complexo industrial localizado na cidade de Gravataí, Estado do Rio Grande do Sul, onde estão instaladas, na mesma área, diversas outras empresas que lhe prestam serviços e fornecem equipamentos. Isto ocorreu porque essa unidade da General Motors recebeu diversos incentivos do Governo Estadual e foi instalada em uma área afastada do perímetro urbano; e para essas empresas fornecedoras de peças e equipamentos se tornou mais interessante estabelecer uma filial na mesma área. Assim, foi criado o Complexo Industrial Automotivo.

Cientes desse fato e da similitude de condições de trabalho dos empregados das empresas situadas nesse parque industrial, resolveram firmar um contrato coletivo para regulamentar as condições de trabalho para todas as empresas envolvidas, visando atender as especificidades de suas necessidades.

Note-se que o referido contrato coletivo (cópia em anexo) adotou uma estrutura similar a um regulamento de empresa, pois existem dispositivos sobre a conduta do empregado (Título VI), outros que fixam os seus direitos e deveres (Título VII), bem como plano de benefícios (seção II do anexo I).

É um instrumento que apresenta um panorama geral de normas a ser seguido por todos os envolvidos, as quais podem, evidentemente, ser aprimoradas por outros instrumentos negociados. Veja que no próprio contrato coletivo existem dois anexos que se aplicam apenas aos empregados da General Motors.

Outrossim, interessante destacar algumas cláusulas existentes no referido convênio. A primeira delas é o prazo de vigência de cinco anos. O que se justifica diante da quantidade de empresas envolvidas e da complexidade da negociação envolvida. Apesar de desrespeitar o prazo previsto no artigo 614, §3º da CLT⁶², entendemos que não há nenhum prejuízo aos empregados, pois não existe impeditivo legal de haver nova negociação através de outros instrumentos. A vantagem desse período de vigência é a garantia (em tese) de um período

⁶² Destaca-se que não enxergamos qualquer necessidade da legislação regulamentar o prazo de vigência dos pactos coletivos, pois entendemos que as partes deveriam ter autonomia para estabelecerem o prazo de vigência que melhor lhes conviesse.

maior de estabilidade e segurança nas relações sociais entre os envolvidos. De qualquer sorte, verifica-se que as normas estabelecidas são, no geral, benéficas aos empregados.

Foi fixado um piso salarial para os trabalhadores das empresas convenientes, sendo que os reajustes salariais não fizeram parte deste instrumento, pois devem ser objeto de negociação anual. Foram estabelecidas inúmeras regras benéficas aos empregados como: auxílio-creche; complementação do auxílio previdenciário e do 13º salário; garantias ao empregado em vias de aposentadoria e ao empregado estudante; entre outras. Também foram estabelecidas normas importantes como segurança no trabalho e saúde ocupacional.

Por outro lado, observa-se regras que buscam imprimir uma maior flexibilidade na relação de trabalho, e buscam se adequar a realidade econômica e produtiva das empresas, tais como jornada de trabalho, banco de horas, turnos de trabalho, férias e inatividade temporária.

Deste modo, percebe-se que referido contrato coletivo foi inovador e bem sucedido, revelando-se um eficiente instrumento decorrente da negociação coletiva; que apesar da rigidez de nossa legislação, conseguiu trazer a necessária flexibilidade para as relações de trabalho envolvidas, sem que isso significasse prejuízo aos empregados ou desregulamentação de seus direitos.

Por fim, cumpre referir que o contrato coletivo em análise foi objeto de uma ação anulatória movida pelo sindicato dos metalúrgicos de Porto Alegre, onde se buscava a declaração de sua nulidade por diversos motivos alegados. No entanto, o mérito da demanda não foi analisado, pois o sindicato autor foi declarado parte ilegítima para propor a ação.

7. O futuro do contrato coletivo

Analisado o conceito ou a ideia do que poderia ser o contrato coletivo no Brasil, sua estrutura e seus empecilhos, cumpre ensaiar algumas hipóteses e perspectivas sobre o seu futuro.

Interessante observar que no início da década de 90 houve um intenso debate sobre o contrato coletivo. O que é natural, devido ao processo de redemocratização do país, a promulgação de uma nova Carta Política, e é claro, o ressurgimento desse instrumento através

das Leis nº 8.542/92 e 8.630/93. Referido debate também foi impulsionado pelo contexto histórico e econômico da época, onde a economia nacional era muito instável, com uma hiperinflação, e na economia global vivenciávamos um processo intenso de abertura de mercados (globalização).

No entanto, após a estabilização da moeda com o Plano Real e o avanço da economia, quando, em princípio, seria um momento mais propício para uma maior mobilização das categorias profissionais, na busca de maior diálogo e melhoria das condições de trabalho, verifica-se que o debate perdeu força e se perdeu no tempo. O mesmo se diga em relação às categorias econômicas, pois com a abertura dos mercados e o aumento da competitividade, certamente também teria sido interessante e benéfico para estas o desenvolvimento da contratação coletiva e do contrato coletivo, na busca de soluções inovadoras e mais flexíveis do que a lei.

Contudo, o tempo passou e não houve mais oxigenação da questão. Não houve nenhuma lei que regulamentasse o contrato coletivo de trabalho, tampouco reforma na legislação trabalhista. Na realidade, o que se verificou nos últimos anos foi um expressivo aumento na atividade legislativa e na intervenção estatal, geralmente pleiteada pela sociedade, que ainda insiste em acreditar que a edição de leis é a solução para os seus problemas.

De qualquer sorte, verifica-se que podemos aprender com a experiência italiana, onde o uso disseminado da contratação coletiva como fonte do direito do trabalho demonstra que eles souberam superar o modelo corporativista de relações de trabalho, atribuindo maior ênfase à negociação coletiva e redefinindo o papel do Estado. Contudo, deve se ter em mente que a simples transposição daquele modelo para o nosso direito não seria eficiente, pois é preciso levar em conta as especificidades políticas, econômicas e culturais de cada um.

A principal lição a se extrair do exemplo italiano é que o incremento da negociação coletiva deve se dar paralelamente à ampliação da liberdade sindical. A garantia da existência de uma liberdade de organização sindical deve significar a real possibilidade de atuação negocial para todas as entidades criadas pelos trabalhadores que efetivamente possuam legitimidade.

Deste modo, é fundamental que nos desvinculemos do modelo corporativista e adotemos a plena liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT. Deve ser garantida

a liberdade de organização sindical, reservando-se ao Estado o papel de sustentação da atividade negocial. Só assim teremos sindicatos efetivamente representativos.

É imperiosa a alteração na estrutura sindical brasileira, para que através da evolução natural da consciência dos trabalhadores e da sociedade, tenhamos sindicatos mais representativos e mobilizados na luta dos interesses coletivos de seus representados. É essencial maturidade e conscientização para que possamos redefinir o papel do Estado, privilegiando a autonomia privada coletiva. “Há uma demarcação tênue, entre a legalidade repressiva e a organizativa, que limita o espaço a ser legislado e o conteúdo da legislação.”⁶³ É justamente esse equilíbrio que deve ser encontrado.

É preciso que o Estado exerça o papel de regulador das relações de trabalho, permitindo que os atores sociais possam regulamentar seus interesses dentro dos parâmetros mínimos estabelecidos e da ordem pública. Somente assim teremos o efetivo desenvolvimento da contratação coletiva e do contrato coletivo de trabalho.

Contudo, mesmo com a atual estrutura sindical brasileira, verifica-se que é possível a realização do contrato coletivo, ainda que não tenha a amplitude e a forma almejadas; basta que os entes coletivos tenham interesse em efetivá-lo. O caso analisado comprova isso.

Dito isso, ressalta-se a importância de fomentar novamente a discussão em torno do contrato coletivo, pois além de ser um importante instrumento normativo, sua regulamentação impulsionaria novos debates sobre a estrutura sindical brasileira e também sobre as relações individuais de trabalho.

É inegável que a proposta do contrato coletivo traz consigo o difícil e intrincado dilema: como implementá-lo, já que necessita de tamanha alteração legislativa para absorver a plenitude de suas conseqüências? No entanto, o caso analisado comprova que é viável a sua realização, e demonstra que o fundamental é a mobilização e o interesse dos envolvidos. Sem a conscientização dos trabalhadores e dos empregadores jamais teremos sindicatos fortes e representativos, indispensáveis para um efetivo e democrático processo de negociação coletiva.

Por fim, para aqueles que defendem a manutenção da atual organização sindical, entendendo que a adoção da plena liberdade sindical, com todas as suas conseqüências (já

⁶³ SIQUEIRA NETO, José Francisco, Op. cit., p. 52.

analisadas nesse trabalho), significaria a extinção dos sindicatos pequenos e fracos, destaca-se a lição de José Francisco Siqueira Neto⁶⁴:

“Além da visão deturpada do processo evolutivo do Direito Sindical resultado da Liberdade e Autonomia, essa reflexão, pseudo defensora dos sindicatos “pequenos e fracos”, incide em erro de essência insanável. Isto porque se esquece de que a natureza da contratação coletiva é de *conquista*; ainda que seja de conteúdo simplesmente regulamentar, a contratação coletiva de trabalho pauta-se pela *conquista*. Sem sindicatos fortes e organizados, não se têm conquistas e, portanto, não se tem contratação coletiva. Assim sendo, quanto menos forte for o sindicato, menor serão suas conquistas, por isso os sistemas desenvolvidos optam por uma via de contratação centralizada sob alguns aspectos, descentralizada sob outros, no intuito de, através das contratações centralizadas, alcançar um patamar mínimo uniforme e, ao mesmo tempo, possibilitar aos sindicatos com maior capacidade de pressão galgar esse patamar por intermédio das contratações descentralizadas.”

Portanto, não resta dúvida de que o primeiro passo a trilhar no caminho da concretização da efetiva negociação coletiva e do contrato coletivo de trabalho, é a mobilização dos trabalhadores e o fortalecimento das entidades sindicais.

⁶⁴ Op. cit., p. 207.

Conclusão

Como visto neste trabalho, os instrumentos normativos negociados são uma importante fonte do Direito do Trabalho, bem como são ferramentas essenciais para o exercício da democracia. Tais instrumentos são fruto de um processo de negociação coletiva, que para ser legítimo e efetivo deve seguir os princípios aqui analisados.

Dentre os referidos instrumentos, entendemos que o contrato coletivo de trabalho pode ser uma proposta inovadora e que representará o rompimento com a legalidade repressiva, pois defendemos que o contrato coletivo a ser regulamentado no Brasil deverá permitir a mais ampla negociação das condições de trabalho entre as partes.

Assim, empregados e empregadores terão liberdade e autonomia para regulamentar seus direitos e deveres da forma que melhor lhes convier, desde que respeitados os limites mínimos a serem estabelecidos pela legislação.

Isto significará um rompimento com o nosso atual modelo de relações trabalhistas – que é eminentemente estatutário -, e com o nosso sistema de organização sindical. Para tanto, conforme já exposto, serão necessárias algumas mudanças: redefinição do papel do Estado nas relações trabalhistas; reforma no sistema sindical; evolução do processo de negociação coletiva; e extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Cumprе esclarecer, que não se está a defender a desregulamentação do Direito do Trabalho, mas sim a flexibilização da legislação trabalhista. Isto porque o direito do Trabalho não deixará de cumprir a sua função histórica na proteção do trabalhador e na busca do equilíbrio da relação capital-trabalho. Apenas haverá o redimensionamento do papel do Estado na função de legislador, permitindo que os próprios interessados, através da evolução natural

nas negociações coletivas, possam regulamentar seus interesses, sempre buscando a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

Evidente que para chegarmos a esse patamar almejado (que para muitos é utopia), é indispensável o necessário amadurecimento da sociedade como um todo, em especial de empregados e empregadores, e dos entes coletivos que os representam. Amadurecimento que significa ter consciência dos seus direitos e deveres, e dos demais; reconhecer a importância do interesse coletivo, da mobilização e da participação de todos no processo de negociação; e, principalmente, disposição para dialogar e negociar.

Esperamos que com a natural evolução das relações trabalhistas possamos ter um ordenamento jurídico que permita ampla liberdade e autonomia aos entes coletivos, e que isso possa significar sempre a busca por melhores condições sociais aos trabalhadores.

Deste modo, entendemos que são esses os requisitos, ou condições, necessários para que tenhamos o efetivo desenvolvimento da contratação coletiva e do contrato coletivo de trabalho. E, como já foi dito, o primeiro passo a trilhar nesse caminho é a mobilização dos trabalhadores e o fortalecimento das entidades sindicais.

Bibliografia

AZEVEDO, Gelson, “Contrato Coletivo de Trabalho” in “Curso de Direito Coletivo do Trabalho”, Coordenador Georzenor de Sousa Franco Filho, São Paulo: Forense, 1998.

BARROS, Alice Monteiro, “Curso de direito do trabalho”, 5ª ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2009.

BERNARDES, Hugo Gueiros, “Princípios da Negociação Coletiva”, in “Relações Coletivas de Trabalho”, Coordenador João de Lima Teixeira Filho, São Paulo: LTr, 1989.

DELGADO, Mauricio Godinho, “Curso de Direito do Trabalho”, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

_____, “Direito Coletivo do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2001.

DE LUCA, Carlos Moreira, “Convenção coletiva de trabalho: um estudo comparativo: a convenção coletiva do trabalho no Brasil e o contrato coletivo de trabalho na Itália”, São Paulo: LTR, 1991.

DINIZ, Maria Helena, “Dicionário jurídico”, São Paulo: Saraiva, 1998.

LUNARDI, Ariovaldo, “Contrato coletivo de trabalho: o futuro das negociações sindicais no Brasil”, São Paulo: LTr, 1996.

MAGANO, Otavio Bueno, ”Manual de Direito do Trabalho”. “Direito Coletivo de Trabalho”, Vol. III, São Paulo: LTr, 1984.

_____, “Contratação coletiva”, Revista LTR: São Paulo, vol. 57, n. 02, fevereiro de 1993.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, “Negociação Coletiva e contrato individual de trabalho”, São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto, “Direito do Trabalho”, 23ª ed., São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho”, Revista LTR: São Paulo, vol. 57, n.º 02, fevereiro de 1993.

_____, “Compêndio de Direito Sindical”, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO, “Debates/Forum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil”, Ministério do Trabalho: Brasília, 1994.

PASTORE, José, “Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva”, São Paulo: LTr, 1995.

PINTO, José Augusto Rodrigues, “Direito sindical e coletivo do trabalho”, São Paulo: LTr, 1998.

ROBORTELLA, Luís Carlos Amorin, “Direito do trabalho e Proteção dos Direitos Individuais”, in “O Trabalho no Brasil no limiar do Século XXI”, São Paulo: LTr, 1995.

RÜDIGER, Dorothee Susanne, “O Contrato Coletivo no Direito Privado: contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato”, São Paulo: LTr, 1999.

SANTORO-PASSARELLI, “Noções de direito do trabalho”, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; e LEIRIA, Jerônimo Souto, “Descomplicando o contrato coletivo de trabalho: anteprojeto de lei de introdução às relações individuais de trabalho”, Porto Alegre: L&PM, 1993.

SILVA, Aparecido Inácio, “Contrato Coletivo de Trabalho”. Dissertação apresentada e aprovada para obtenção do título de mestre na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2006.

SILVA, Otávio Pinto e, “A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho”, São Paulo: LTr, 1998.

SIQUEIRA NETO, José Francisco, “Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva”, São Paulo: LTr, 1991.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes, “Curso de Direito do Trabalho”, Rio de Janeiro: Renovar, 2002

Anexo A – Recomendação 91 da OIT

R91 Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los contratos colectivos, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales,

adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951:

I. Procedimiento de las Negociaciones Colectivas

1.

1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.

2) Los acuerdos entre las partes o la legislación nacional, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, deberían determinar la organización, el funcionamiento y el alcance de tales sistemas.

II. Definición de los Contratos Colectivos

2.

1) A los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

2) Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.

III. Efectos de los Contratos Colectivos

3.

1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

4. Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario.

IV. Extensión de los Contratos Colectivos

5.

1) Cuando ello fuere pertinente --y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor--, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato. 2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes:

a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;

b) la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;

c) debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

V. Interpretación de los Contratos Colectivos

6. Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales.

VI. Control de la Aplicación de los Contratos Colectivos

7. El control de la aplicación de los contratos colectivos debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes, o por organismos constituidos a estos efectos.

VII. Medidas Diversas

8. La legislación nacional podrá, en particular, establecer medidas para:

- a) obligar a los empleadores vinculados por contratos colectivos a adoptar medidas adecuadas con objeto de poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas;*
- b) registrar o depositar los contratos colectivos y cuantas modificaciones fueren introducidas subsiguientemente;*
- c) fijar un período mínimo durante el cual los contratos colectivos que no contengan disposiciones en contrario deberán considerarse vigentes, a menos que antes de su vencimiento hayan sido modificados o anulados por las partes.*

Anexo B – Contrato Coletivo da General Motors

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA.

105/11
6

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

[Handwritten signatures and initials]

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

INTRODUÇÃO

As Empresas integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí reconhecem que não podem sobreviver sem o trabalho como também o trabalho não pode sobreviver sem as Empresas.

Ambos estão no mesmo negócio e o sucesso do negócio é vital para todos os interessados.

Isto demanda que ambos, Empresas e Empregados, trabalhem juntos com a finalidade de melhoria da qualidade e custo do produto, para que o negócio seja continuamente bem sucedido.

As Empresas do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí consideram que os interesses básicos de empregadores e empregados são os mesmos, embora, algumas vezes, empregados e empregadores tenham idéias diferentes em vários assuntos que afetam suas relações.

O direito de contratar, promover, demitir ou aplicar medidas disciplinares para a manutenção da eficiência interna e disciplina dos empregados é de única responsabilidade das Empresas do Complexo.

É também de única e exclusiva responsabilidade das Empresas integrantes do Complexo os produtos que fabricam, a localização de suas plantas fabris, programas de produção, métodos, processos e meios de fabricação.

As Empresas integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí estão convencidas que não há motivos para que estas diferenças não possam ser ajustadas, pacificamente e satisfatoriamente através de esforços de ambos.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

ÍNDICE

CLÁUSULA	TÍTULO	PÁGINA
ESTRUTURA BÁSICA		
TÍTULO I	DA REMUNERAÇÃO	
1 -	PISO SALARIAL	8
2 -	PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS	8
3 -	SALVAGUARDA	9
TÍTULO II	DO CONTRATO DE TRABALHO	
4 -	CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	9
TÍTULO III	DOS BENEFÍCIOS	
5 -	ALIMENTAÇÃO	9
6 -	AUXÍLIO-CRECHE	10
7 -	COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	10
8 -	COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO	10
9 -	LICENÇA PARA CASAMENTO	11
10 -	LICENÇA PATERNIDADE	11
11 -	AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	11
12 -	NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS	11
TÍTULO IV	DA JORNADA DE TRABALHO	
13 -	JORNADA ANUAL DE TRABALHO	11
14 -	JORNADA SEMANAL DE TRABALHO	12
15 -	JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO	13
16 -	PAGAMENTO MÍNIMO	13
17 -	BANCO DE HORAS	13
18 -	ACERTO DE HORAS DO BANCO	13
19 -	HORAS EXTRAORDINÁRIAS	14
20 -	TRABALHO NOTURNO	14
21 -	AUSÊNCIAS	15
22 -	FERIADOS	15
23 -	TURNOS DE TRABALHO	15
24 -	PERÍODOS DE DESCANSO	15
25 -	DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	16
26 -	INATIVIDADE TEMPORÁRIA	16
TÍTULO V	DAS FÉRIAS	
27 -	FÉRIAS	18
TÍTULO VI	DA CONDUTA DO EMPREGADO	
28 -	NORMAS E PROCEDIMENTOS	19
29 -	OBSERVÂNCIA DAS LEIS	19
30 -	CONFLITO DE INTERESSE	19
31 -	PRESENTES E HOSPITALIDADES	20
32 -	INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL	20

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

CLÁUSULA	TÍTULO	PÁGINA
TÍTULO VII	DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO	
33 -	CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO	21
34 -	EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	21
35 -	OPORTUNIDADE IGUAL DE EMPREGO	21
36 -	REFEIÇÕES	21
37 -	ARMÁRIOS, EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS, APARELHOS E UNIFORMES	22
38 -	EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	22
39 -	PRÁTICAS NÃO PERMITIDAS	23
40 -	PRÁTICAS PERMITIDAS	23
41 -	TRANSFERÊNCIA DE LOCAL	24
42 -	CONSIDERAÇÕES GERAIS	24
TÍTULO VIII	DA PROTEÇÃO CONTRA GREVE	
43 -	PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO	24
TÍTULO IX	DAS CONDIÇÕES GERAIS	
44 -	VALE TRANSPORTE	25
45 -	ATUALIZAÇÃO DA "CTPS"	25
46 -	MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	25
47 -	PROMOÇÕES	26
48 -	HOMOLOGAÇÕES	26
49 -	QUADRO DE AVISOS	26
TÍTULO X	DAS GARANTIAS	
50 -	GARANTIAS SINDICAIS	27
51 -	GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA	27
52 -	GARANTIA AO EMPREGADO ESTUDANTE	27
TÍTULO XI	DA SEGURANÇA NO TRABALHO	
53 -	CIPA	28
54 -	MEDIDAS DE PROTEÇÃO	29
55 -	PROFISSIONAIS DE MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO	29
56 -	COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	29
TÍTULO XII	DA SAÚDE OCUPACIONAL	
57 -	ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	30
58 -	EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS	30
59 -	PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL	30
TÍTULO XIII	DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	
60 -	CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	31
61 -	DIVULGAÇÃO DESTE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO	32
62 -	CUMPRIMENTO	32
63 -	MULTA	32
64 -	JUÍZO COMPETENTE	32
65 -	VIGÊNCIA	32

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

CLÁUSULA	TÍTULO	PÁGINA
ANEXO I	G M B	
SEÇÃO I	DA REMUNERAÇÃO	
1 -	REMUNERAÇÃO TOTAL	36
2 -	REMUNERAÇÃO FIXA	36
SEÇÃO II	DOS BENEFÍCIOS	
3 -	COMPRA DE AUTOMÓVEL	36
4 -	PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA	37
5 -	SEGURO HOSPITALAR OPCIONAL	38
6 -	PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA	39
7 -	SEGUROS	41
SEÇÃO III	DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO	
8 -	OPORTUNIDADE EM NOVAS VAGAS	42
9 -	INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS	43
SEÇÃO IV	DAS MEDIDAS DISCIPLINARES	
10 -	MEDIDA DISCIPLINAR SEM PUNIÇÃO	43
SEÇÃO V	DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS	
11 -	DEFINIÇÃO DAS RECLAMAÇÕES QUE PODEM SER LEVADAS PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS	45
12 -	PROCEDIMENTO PARA RECLAMAÇÃO	45
ANEXO II	SISTEMISTAS	
SEÇÃO I	DOS BENEFÍCIOS	
1 -	PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA	48

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

**CONTRATO COLETIVO
DE TRABALHO.**

Art
119

ESTRUTURA BÁSICA

86

fi

R

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be "C. A. S." and other illegible marks.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

Entre as partes de um lado, GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA. e seus fornecedores, integrantes do COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ, ou seja : ARTEB FARÓIS E LANTERNAS S.A., ARVIN EXHAUST DO BRASIL LTDA., BOSAL DO BRASIL LTDA., COMPANHIA VIDRARIA SANTA MARINA, DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS LTDA., FSM EMIPA LTDA., INYLBRA TAPETES E VELUDOS LTDA., IPA - INDÚSTRIA DE PRODUTOS AUTOMOTIVOS LTDA., PELZER SISTEMAS DO BRASIL LTDA., POLYPROM SUL INDÚSTRIA METALÚRGICA LTDA., SOGEFI INDÚSTRIA DE AUTOPEÇAS LTDA., TI BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., VALEO SISTEMAS AUTOMOTIVOS LTDA., VDO DO BRASIL LTDA., e do outro lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GRAVATAÍ representando todos os empregados, a exceção dos que exercem funções de direção, gerência e supervisão, fica estabelecido o presente CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, na forma do artigo 7º, XXVI da Constituição Federal e dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que seguem:

E MAIS A GOODYEAR DO BRASIL PRODUTOS DE BORRACHA LTDA.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

TITULO I DA REMUNERAÇÃO

11/08
11/21
11/11

1 - PISO SALARIAL

Fica assegurado para os empregados abrangidos por este Contrato Coletivo de Trabalho, um piso salarial no valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais).

2 - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As Empresas, mediante avaliação de perspectivas de mercado, volume de produção e disponibilidade financeira, poderão estabelecer um programa de Participação nos Resultados com metas e indicadores definidos, observando-se as seguintes regras básicas :

a) OBJETIVOS

- Estimular a obtenção de resultados focados e direcionados para os objetivos estratégicos da Empresa.
- Estimular a busca da melhoria de produtividade e qualidade dos processos para a racionalização de custos.
- Fortalecer o trabalho em equipe e sinergia entre as áreas.
- Criar um ambiente de desafio, motivação e comprometimento.
- Possibilitar maior remuneração face ao atingimento e superação dos resultados da Empresa.

b) ELEGIBILIDADE

Serão elegíveis todos os empregados horistas e mensalistas exceto aqueles que ocupem cargos de chefia que poderão ter tratamento específico.

c) FIXAÇÃO DAS METAS

As metas serão fixadas, obedecendo as seguintes características:

- Claras e objetivas
- Motivadoras, com possibilidade de superação
- Atingíveis
- Existência de recursos para alcance
- Mensuráveis

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and several names.

d) ESTABELECIMENTO DE VALORES E METAS

As metas e valores serão fixadas anualmente através de acordo entre as Empresas e seus Empregados ou entre as Empresas e Sindicatos.

3 - SALVAGUARDA

Na ocorrência de medidas econômicas durante a vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho, que impliquem em mudanças na atual política de liberdade de preços, deverão as partes retomar imediata negociação para o estabelecimento de novas condições.

TÍTULO II
DO CONTRATO DE TRABALHO

4 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Durante o prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de admissão, o contrato de trabalho será de experiência; a rescisão antecipada por qualquer das partes sujeitará a parte que der causa a rescisão, ao pagamento de indenização equivalente a metade do período restante.

Esgotado o prazo de 60 dias e havendo interesse comum na manutenção da relação de trabalho o contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.

Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

TÍTULO III
DOS BENEFÍCIOS

5 - ALIMENTAÇÃO

Os empregados poderão utilizar os refeitórios do Complexo mediante registro no sistema eletrônico, instalado na entrada dos mesmos.

O custo da refeição será descontada parcialmente pelas Empresas: a parcela devida pelos empregados será descontada em folha de pagamento.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL DE SÃO JERÔNIMO

6 - AUXÍLIO CRECHE

As empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade poderão reembolsar as despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 10% (dez por cento) do piso salarial, vigente na época do evento, por filho (a) com idade de 0 (zero) a 6 (seis) meses.

7 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 90º (nonagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o Salário Nominal, respeitado sempre para efeito da complementação o limite máximo de 5 (cinco) vezes o piso salarial, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu Salário Nominal durante o mesmo período e com base nos mesmos critérios estabelecidos na letra "a";

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nessa cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

8 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

a) Ao empregado afastado a partir de 21.12.2000, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º Salário.

b) A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias e, também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

c) Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do empregado, limitada ao teto de 5 (cinco) vezes o piso salarial, vigente na época do evento.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

9 - LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos contados a partir da data do casamento ou no dia imediatamente anterior.

10 - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.

11 - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Ficam as Empresas, quando fornecida a contraprestação, autorizadas a descontar dos salários ou de quaisquer outros créditos trabalhistas do empregado, as importâncias devidas ou que vierem a ser devidas em decorrência de: prêmio de seguro saúde, seguro de vida em grupo, despesas realizadas com consultas médicas, medicamentos, planos de previdência privada, mensalidades de clube, transportes e refeições fornecidas pela Empresa e compras e aluguéis de veículos, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

As Empresas também poderão utilizar-se dos descontos em folha ou de quaisquer outros créditos do empregado para obter ressarcimento de dano ou prejuízo causado por culpa ou dolo deste.

12 - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS

Qualquer benefício, auxílio ou ajuda de custo que as Empresas, em caráter eventual, decidam conceder ao empregado, não se incorporará ao salário, constituindo-se mera liberalidade.

**TÍTULO IV
DA JORNADA DE TRABALHO**

13 - JORNADA ANUAL DE TRABALHO

As partes ajustam uma jornada de trabalho anual que será regulada através de um sistema de créditos e débitos de horas, segundo as regras previstas neste capítulo.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

A jornada de trabalho anual para o período de vigência do presente acordo, conforme calendários anexos, será a seguinte:

- 2000 - 2200 (duas mil e duzentas horas) equivalentes a 300 dias de produção
- 2001 - 2200 (duas mil e duzentas horas) equivalentes a 300 dias de produção
- 2002 - 2207,33 (duas mil, duzentas e sete horas e trinta e três minutos) equivalentes a 301 dias de produção
- 2003 - 2222,39 (duas mil duzentas e vinte e duas horas e trinta e nove minutos)
- 2004 - 2200 (duas mil e duzentas horas) equivalentes a 300 dias de produção

Para a fixação da jornada anual estão considerados os seguintes critérios:

- Jornada semanal de 44 horas
- 12 feriados por ano :
 - ⇒ 1º de janeiro - Confraternização Universal
 - ⇒ abril - Sexta-Feira Santa
 - ⇒ 21 de abril - Tiradentes
 - ⇒ 1º de maio - Dia do Trabalho
 - ⇒ junho - Corpus Christi
 - ⇒ 02 de agosto - Nossa Senhora dos Anjos
 - ⇒ 07 de setembro - Independência do Brasil
 - ⇒ 20 de setembro - Revolução Farroupilha
 - ⇒ 12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida
 - ⇒ 02 de novembro - Finados
 - ⇒ 15 de novembro - Proclamação da República
 - ⇒ 25 de dezembro - Natal
- Concessão da terça-feira de carnaval como descanso, por liberalidade das Empresas.

14 - JORNADA SEMANAL DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho de 2ª feira a sábado regular será variável, podendo ser de no mínimo 0 (zero) horas e no máximo 60 (sessenta) horas.

Parágrafo único : A programação da distribuição das horas a serem trabalhadas será sempre definida até uma semana antes do início da semana seguinte, quando o Sindicato e os empregados serão comunicados.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

15 - JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho poderá ser de até 10 (dez) horas, considerando-se neste período a jornada normal de trabalho e eventuais compensações em razão da jornada anual ou horas extraordinárias.

AA3
112

16 - PAGAMENTO MÍNIMO

Será garantido o pagamento mínimo de 44 horas semanais em caso de ocorrência de jornada semanal inferior a esse número.

Parágrafo único: Não se incluem nessa garantia qualquer pagamento referente a ausências legais e/ou particulares e situações decorrentes de inatividade temporária, previstas neste acordo, que terão tratamento específico.

17 - BANCO DE HORAS

- a) A jornada de trabalho anual será controlada de forma individual através de um banco de horas.
- b) A diferença de horas trabalhadas durante a semana em número menor que 44 horas, limitadas a 34 horas semanais será levada a débito.
- c) Fica garantida a remuneração mensal considerando 44 horas semanais.
- d) As horas trabalhadas entre 44 e 54 horas semanais serão levadas a crédito.
- e) As horas trabalhadas em número maior que 54 horas semanais serão pagas, no mesmo mês, como horas extraordinárias, nos termos deste contrato.
- f) O critério para crédito ou débito de horas é de 1:00 hora para 1:00 hora.
- g) A cada 3 (três) meses a Empresa informará ao Sindicato, por escrito, o número total de horas levados à crédito e a débito, no período.

Parágrafo único: Mensalmente, o empregado receberá um demonstrativo referente a sua situação no banco de horas.

18 - ACERTO DAS HORAS DO BANCO

A cada 12 meses (janeiro a dezembro), será feito um balanço quando serão contabilizados os débitos e créditos e procedidos os acertos da seguinte forma:

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

CRÉDITOS:

100% dos créditos do ano que está findando serão pagos.

DÉBITOS:

- a) Os débitos remanescentes do ano anterior serão transferidos para o ano seguinte.
- b) A compensação das horas de débito ocorrerá de acordo com a necessidade das Empresas sem qualquer pagamento das horas ou de quaisquer acréscimos.
- c) O débito dos empregados, relativamente ao banco de horas, somente se extinguirá quando de sua reposição integral ainda que isto ocorra após a vigência deste Contrato Coletivo de Trabalho.
- d) Por ocasião da rescisão contratual, limitados ao valor equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado, os débitos serão descontados.

19 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

- a) As horas extraordinárias, considerando-se como tal aquelas que excederem a 54 horas semanais, serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação a hora normal.
- b) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora trabalhada o intervalo destinado a lanche, que durante a mesma ocorrer.
- c) Enquanto houver horas a débito do empregado no banco de horas não haverá pagamento de horas extraordinárias, as horas trabalhadas, conforme letra "a" serão levadas ao banco e o adicional de 50% será pago no próprio mês.

20 - TRABALHO NOTURNO

- a) A hora de trabalho noturno será computada da mesma forma que a diurna, ou seja, 60 minutos.
- b) Considera-se como trabalho noturno o trabalho executado entre as 22 horas e 5 horas.
- c) A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de 37,14%. Neste percentual estão incluídos 20% de adicional noturno e 14,28% referente a diferença entre a hora noturna e diurna.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

21 - AUSÊNCIAS

As ausências legais e/ou particulares, justificadas ou não, estão excluídas do sistema de flexibilização, não interferindo no banco de horas.

As ausências legais serão pagas na base de 44 horas semanais ou 8 horas e quarenta e oito minutos por dia.

22 - FERIADOS

a) Os feriados de 2ª a sábado, quando devidos, serão pagos na base de 7,20h (sete horas e vinte minutos);

b) As horas trabalhadas em feriados serão sempre levadas a crédito no sistema de banco de horas, o adicional de horas extras de 100% será pago no próprio mês.

23 - TURNOS DE TRABALHO

A jornada regular semanal de trabalho será de 5 (cinco) dias de 2ª a 6ª feira, os empregados se obrigam a cumprir o plano de horários estabelecido pela empregadora, que poderá ser diurno, noturno ou misto, em turnos fixos ou de revezamento.

Outros turnos especiais de trabalho, considerando a natureza da atividade, inclusive aqueles sob o regime de 4 dias de trabalho e um dia de descanso, seguido de 4 dias de trabalho e dois dias de descanso, poderão ser estabelecidos pelas Empresas.

24 - PERÍODOS DE DESCANSO

a) Fica assegurado um período de descanso de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho;

b) Fica assegurado um repouso semanal de 24 horas, preferencialmente aos domingos.

c) Nas atividades contínuas que excedam 6 (seis) horas será concedido um intervalo para alimentação ou repouso de no mínimo 30 (trinta) minutos para os empregados ligados a áreas produtivas diretas e indiretas e áreas administrativas.

d) Fica ressalvada às empresas, de acordo com as suas necessidades, a possibilidade de conceder intervalos de alimentação e repouso diferenciados por setores.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAI

25 - DSR - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

a) O Descanso Semanal Remunerado, para todos e quaisquer efeitos, está integrado na remuneração fixa do empregado.

b) As horas trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado serão sempre levadas a crédito. O adicional de horas extras de 100% será pago no próprio mês.

Até
120

26 - INATIVIDADE TEMPORÁRIA

A jornada semanal de trabalho, em circunstâncias normais, será de 44 (quarenta e quatro) horas.

No entanto, dependendo da alteração nas condições normais de mercado pode haver necessidade de execução de jornada semanal de trabalho maior ou menor que 44 (quarenta e quatro) horas.

Nas eventuais situações em que houver necessidade de interrupção temporária das atividades das Empresas, em razão de redução de programas de produção, as seguintes alternativas, isoladamente ou em conjunto, por empresa ou conjunto de empresas, integralmente ou por setor, poderão ser adotadas:

a) Interrupção das atividades por até 60 dias em um período de 12 meses (janeiro a dezembro):

- Férias Coletivas
- Antecipação de férias coletivas
- Férias Individuais
- Antecipação de férias individuais
- Licença remunerada em número maior que trinta dias

b) Interrupção das atividades, já computados os dias mencionados na letra "a", considerando-se um período de 24 meses, conforme abaixo:

- 61 (sessenta e um) a 90 (noventa) dias

Pagamento de 70% (setenta) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 60 dias.

- 91 (noventa e um) dias a 120 (cento e vinte dias)

Pagamento de 50% (cinquenta) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 90 dias.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

SELO DE AUT. 16
Tabela 131 - 2272-2433
L. 475-000 - 5-000-0000

- 121 (cento e vinte e um) a 150 (cento e cinquenta dias)

Pagamento de 25% (vinte e cinco) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 120 dias.

- de 151 (cento e cinquenta e um) dias a 180 (cento e oitenta) dias

Pagamento de 15% (quinze) por cento do salário nominal para todos os empregados envolvidos, durante o período de inatividade superior a 151 dias até 180 dias.

As Empresas poderão, durante o período de inatividade temporária, em virtude de alterações em seus programas de produção, fazer convocações parciais de retorno ao trabalho.

Ressalvadas as necessidades mínimas de pessoal em cada setor de trabalho, para execução de cada uma das atividades, as convocações dos empregados para o trabalho deverão ocorrer mediante critério de tempo de serviço. Em caso de igual tempo de serviço a prioridade será daquele com mais idade.

Serão emitidas listas com base nestes critérios que serão rigorosamente cumpridas.

Durante os períodos de inatividade temporária, previstos na letra "b" acima, permanecerão inalterados os seguintes itens:

- Contagem de tempo de serviço
 - Férias
 - 13º salário
- c) As empresas poderão também, alternativamente, independentemente de realização de nova assembléia, adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme previsto em lei (Medida Provisória 1879-16), ficando já acordadas as seguintes condições mínimas:
- Garantia de 80% do salário líquido do empregado envolvido na suspensão, já incluído neste valor a bolsa de qualificação a ser paga pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador.
 - Manutenção do pagamento do 13º salário
 - Manutenção do seguro de vida
 - Manutenção do seguro saúde

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

- d) Nas hipóteses previstas nesta cláusula não haverá qualquer prejuízo para empregadas gestantes relativamente ao período que estiverem em gozo da garantia de emprego constitucionalmente assegurada.
- e) Mediante comunicação prévia, fica ressalvada a possibilidade de acesso aos dirigentes sindicais, empregados da Empresa, em caso de necessidade de exercer atividades sindicais.

118
122
6

TÍTULO V DAS FÉRIAS

27 - FÉRIAS

- a) As Empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais;
- b) O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábado, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;
- c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias, de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Esta parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo único - Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de rescisão contratual por iniciativa da empresa, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á as férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

- e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em Lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a";

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Handwritten signatures and initials, including a large 'R' and various scribbles.

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da C.L.T.;

g) Não haverá conversão do período de férias em abono pecuniário quando tratar-se de férias coletivas;

h) É vedado às Empresas interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

i) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

j) As empresas comunicarão aos empregados e aos Sindicato a concessão de férias coletivas com 10 (dez) dias de antecedência;

k) As férias coletivas poderão ser concedidas em um ou mais períodos desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias;

l) A concessão de férias coletivas poderá ser total, setorial ou parcial.

TÍTULO VI

DA CONDUTA DO EMPREGADO

28 - NORMAS E PROCEDIMENTOS

O empregado deverá acatar e respeitar integralmente este Contrato Coletivo de Trabalho bem como todas as normas e procedimentos disciplinares e de trabalho da Empresa.

29 - OBSERVÂNCIA DAS LEIS

As Empresas tem por princípio observar todas as leis e regulamentos dos países em que tem seus negócios. Cada empregado deve também cumprir todas as leis aplicáveis ao seu trabalho e em caso de verificação de eventual violação à legislação deve levar esse fato ao conhecimento do seu supervisor.

30 - CONFLITO DE INTERESSE

Conflito de interesse é definido como o comprometimento ou relacionamento do funcionário com qualquer pessoa ou empresa com a qual as Empresas ou seus fornecedores, integrantes do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí, concorram ou mantenham negócios, desde que esse

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

~~120~~
124
✓

124

1

A presente norma é estabelecida não só para evitar uma conduta imprópria ou a aparência ou impressão de conduta imprópria pelo empregado das Companhias, mas também para ter certeza de que a reputação das Empresas quanto a confiança, integridade e conduta ética de seus negócios seja preservada.

5

2

a terceiros e nem tampouco
, em proveito próprio ou de
ou não de que tenha

TÍTULO VII
DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

424
125

33 - CARTÃO DE IDENTIFICAÇÃO

O empregado receberá no ato da admissão, um cartão de identificação e acesso, que deverá ser utilizado constantemente e de forma visível no interior do Complexo Industrial Automotivo de Gravataí.

No caso de perda será cobrado do empregado o valor do custo da reposição.

34 - EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

O empregado deverá prestar às Empresas todos os serviços pertinentes às suas qualificações exercendo as funções que lhe sejam habitualmente atribuídas e quaisquer outras, desde que compatíveis com as mesmas qualificações.

35 - OPORTUNIDADE IGUAL DE EMPREGO

As empresas estão comprometidas com o fornecimento de oportunidade igual de emprego a candidatos qualificados, independentemente da idade, raça, cor, sexo ou nacionalidade e espera a observância desta política por sua supervisão, tanto para casos de admissão como de promoção de empregados.

As Empresas também não se opõem à admissão de parentes de empregados. Entretanto, a decisão de admitir uma pessoa não deve ser influenciada pelo relacionamento existente entre o empregado e o candidato a emprego.

As empresas esperam que todos os empregados respeitem os direitos de todas as pessoas, a fim de manter um ambiente de trabalho livre de hostilidade e de qualquer tipo de intimidação.

36 - REFEIÇÕES

As Empresas mantêm em funcionamento serviços de restaurante, não sendo permitido fazer refeições fora das instalações do refeitório, bem como o uso de marmitas ou outro recipiente contendo alimentos.

Deverá sempre ser observado o horário determinado pelo departamento para fazer as refeições.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

[Handwritten signatures and initials]

Não será permitida a saída de alimentos dos restaurantes devido aos riscos de contaminação e deterioração.

37 - ARMÁRIOS, EQUIPAMENTOS, FERRAMENTAS, APARELHOS E UNIFORMES

As empresas poderão confiar um armário individual a cada empregado horista, que deverá ser utilizado para a guarda de seus pertences durante o período de trabalho e se reserva o direito de vistoriá-lo sempre que julgar necessário.

Não poderá ser emitida duplicata da chave do armário. Em caso de extravio, o empregado deverá comunicar a supervisão que providenciará uma nova chave cujo custo será de responsabilidade do empregado.

O empregado deverá guardar no armário somente as roupas, pertences e equipamentos de proteção individual.

As Empresas não se responsabilizam por objetos ou valores existentes nos armários ou ali deixados pelo empregado.

Ferramentas, equipamentos e aparelhos fornecidos pelas Empresas não devem ser emprestados ou utilizados para fazer trabalhos particulares, dentro ou fora do expediente.

Os empregados são responsáveis pelos equipamentos, ferramentas e aparelhos a eles confiados, não sendo permitido adulterar sua forma original e deverão reembolsar as Empresas por perdas ou danos a eles causados.

O uso de uniforme é obrigatório para todos os empregados, que deverão zelar por sua conservação e limpeza.

38 - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

As Empresas fornecerão aos seus empregados, equipamento de proteção individual adequado ao exercício de suas funções.

Os empregados serão treinados e orientados sobre a correta utilização desses equipamentos bem como sobre os riscos da não utilização.

Todos os equipamentos de proteção individual que, em razão da atividade desenvolvida, exigem trocas constantes, tais como: protetores auriculares tipo espuma estarão de imediato a disposição dos empregados em cada local de trabalho.

As empresas, relativamente a estes EPI's, estão eximidas de qualquer controle individual de entrega de equipamento, ficando desde já caracterizada sua utilização.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

39 - PRÁTICAS NÃO PERMITIDAS

- Promover ou participar de palestras, discussões ou conversas estranhas ao serviço durante o horário de trabalho.
- Apresentar-se alcoolizado para o trabalho, ingerir bebidas alcoólicas durante o horário de serviço ou de descanso, bem como trazê-las para as dependências da Empresa.
- Trazer armas, explosivos, inflamáveis ou fogos de artifício para as dependências da Empresa.
- Trazer pessoas estranhas à Empresa ou conduzi-las em veículos de propriedade desta sem prévia autorização do setor competente.
- Reproduzir e/ou distribuir nas dependências da Empresa quaisquer publicações, impressos ou manuscritos estranhos ao serviço, bem como afixá-los sem autorização em quadros de avisos ou qualquer outro local.
- Promover individualmente, sem amparo de decisão da categoria, movimentos tendentes à paralisar o trabalho ou retardá-lo propositadamente.
- Portar entorpecentes, praticar jogos de azar ou outros atos ilegais no recinto da Empresa ou nos coletivos a seu serviço.
- Praticar agiotagem ou fazer negócios com companheiros de trabalho dentro das dependências da Empresa.
- Tirar fotografias da fábrica, das demais dependências da Empresa ou de quaisquer objetos a ela pertencentes sem autorização expressa para tal fim.
- À supervisão é proibido ocultar faltas cometidas por seus subordinados.

40 - PRÁTICAS PERMITIDAS

- Usar o telefone para assuntos de emergência, com a devida autorização da supervisão.
- Fumar nos locais permitidos e designados.
- Ausentar-se do serviço, em casos de urgência, com a devida autorização da supervisão.
- Dirigir os veículos da Empresa, desde que devidamente habilitado e autorizado para tal.
- Praticar jogos na hora da refeição, desde que não sejam jogos de azar.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

41 - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL

As Empresas poderão transferir o local de trabalho do empregado para qualquer outro estabelecimento de sua propriedade, mesmo se localizado em outro Município ou Estado.

128
A24

42 - CONSIDERAÇÕES GERAIS

- O valor estipulado pelas Empresas a título de salário ao empregado é considerado assunto confidencial.
- As Empresas reservam-se o direito de revistar individualmente qualquer empregado, bem como examinar o conteúdo de qualquer volume, pasta, bolsa ou veículo sempre que for julgado conveniente ou conforme sistemas pré-determinados.

TÍTULO VIII DA GREVE

43 - PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO

As Empresas signatárias do presente Contrato Coletivo de Trabalho reconhecem e respeitam o direito de greve assegurado aos seus empregados entretanto, considerando a estreita relação de interdependência entre todas as empresas integrantes do complexo industrial e objetivando privilegiar ao máximo as soluções negociadas, ficam ajustadas as seguintes etapas que deverão ser integralmente cumpridas antes do início de qualquer movimento trabalhista que implique em redução ou interrupção do trabalho :

- a) Existência de pauta de reivindicação específica e fundamentada;
- b) Resposta em prazo não superior a 8 dias corridos;
- c) Realização de reuniões, conforme pauta pré-ajustada e em número suficiente para a discussão integral dos pontos constantes da pauta de reivindicação;
- d) Documento assinado pelas partes caracterizando a impossibilidade de acordo.
- e) Em caso de impossibilidade de acordo e uma vez aprovado em assembléia a empresa deverá ser notificada com antecedência mínima de 5 dias úteis do início de movimentos trabalhistas.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and 'COP'.

Permanecem válidos e aplicáveis todos os preceitos contidos na Lei nº 7.783/89 de 28/06/89 não previstos nesta cláusula.

425
129

TÍTULO IX DAS CONDIÇÕES GERAIS

44 - VALE TRANSPORTE

No atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16.12.85, Lei nº 7619 de 30.09.87 e Decreto 95.247 de 16.11.87 :

- a) As Empresas signatárias que concedem aos seus empregados o vale transporte, poderão, a seu critério, creditar o valor correspondente através da folha de pagamento na mesma data do pagamento mensal de salários.
- b) Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a complementação no prazo de 5 (cinco) dias úteis.
- c) A importância paga sob este título não tem caráter remuneratório ou salarial.

45 - ATUALIZAÇÃO DA "CTPS"

As Empresas poderão fornecer, em impresso próprio, em substituição a atualização da CTPS, as anotações pertinentes as alterações salariais, funcionais e outras decorrentes da relação de trabalho, desde que solicitadas pelos empregados ou quando do desligamento.

46 - MARCAÇÃO DO PONTO, ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Fica ajustado, (nos termos da Portaria GM/Mib 1120 de 08.11.95), que o controle de registro de ponto pode se dar por um sistema de exceção que registrará apenas as ocorrências extraordinárias à jornada normal de trabalho, ou seja : atrasos, ausências ou saídas antecipadas. Os registros referentes a horas além da jornada, eventualmente, cumpridas serão controlados por um sistema eletrônico de marcação. Em não havendo qualquer excepcionalidade a Empresa considerará o cumprimento integral da jornada normal de trabalho.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

[Handwritten signatures and initials, including 'CPD' and '24']

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

~~126~~
130

o, quadros de avisos para
da categoria, que serão
a, para os devidos fins,
(doze) horas posteriores ao
. Em caso de urgência o

121

TÍTULO X
DAS GARANTIAS

50 - GARANTIAS SINDICAIS

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com as empresas, desde que previamente agendado, terá garantido o atendimento pelo representante que a empresa designar.

51 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em qualquer uma de suas modalidades, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 15 (quinze) anos de trabalho na mesma empresa, ficará assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentar-se;

c) Caso o empregado se enquadre nas situações acima e dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;

d) A aplicação desta cláusula fica condicionada ao aviso pelo empregado sobre a existência das condições previstas nas letras "a" e "b", até a data da homologação de seu contrato de trabalho. Nesse momento a rescisão será suspensa.

e) Em caso de não existência de comprovação das condições previstas nesta cláusula a rescisão será mantida com a data originariamente efetuada, não ensejando o pagamento de qualquer eventual multa por parte da empresa.

52 - GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura deste Contrato Coletivo ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

A28
132

TÍTULO XI
DA SEGURANÇA NO TRABALHO

53 - CIPA

a) As Empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para a CIPA, com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência ao término do mandato, dando publicidade do ato através de edital. A eleição deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato.

O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 10 (dez) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos a eleição.

b) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. A Empresa setorializará, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos;

c) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa;

d) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

e) O não cumprimento do disposto nas letras "a", "b", "c" e "d", por parte da Empresa tornará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do Sindicato;

f) O curso de treinamento será obrigatório para os novos membros das CIPAs, deverá ser concluído nos primeiros 60 (sessenta) dias, a contar da posse dos mesmos;

g) O Cipeiro Titular, representante dos empregados, na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page.

54 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As Empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação as condições de trabalho e segurança do empregado;

b) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

c) O profissional de segurança da empresa definirá os EPI's recomendados para as diversas atividades podendo considerar, quando houver necessidade, a opinião do médico do trabalho da Empresa;

d) O uso dos EPI'S é obrigatório para todos os empregados, durante todo o tempo que durar suas atividades, a não utilização implicará na aplicação das penalidades disciplinares cabíveis.

55 - PROFISSIONAIS DE MEDICINA, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO

A coordenação das atividades de medicina, segurança e higiene do trabalho serão realizadas por empregados da empresa. As empresas, a seu critério, para as demais atividades, relativas a estas áreas, inclusive para a composição do SESMT, poderá utilizar-se de profissionais contratados, não empregados ou empresas especializadas.

56 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

a) As empresas deverão comunicar o acidente de trabalho ao INSS, através da emissão da CAT, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e em caso de morte ou acidente grave, de imediato, à autoridade competente;

b) No caso de Acidente de trajeto fatal ou com mutilação a comunicação ao Sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato;

c) No caso de doença ocupacional ou relacionada ao trabalho, os mesmos prazos valerão a partir da constatação diagnóstica e o estabelecimento do nexo causal, e deverão ser comunicados através da CAT para fins de registro no INSS e estatística de vigilância sanitária, independente da necessidade ou não de afastamento do trabalho.

d) A emissão da CAT é de exclusiva competência do profissional médico, autorizado pela Empresa.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

e) Na ocorrência de eventuais hipóteses de emissão previstas em lei, as Empresas reservam-se no direito de examinar a matéria, caso a caso, inclusive para fins de impugnação administrativa e ou judicial.

430
134

TÍTULO XII DA SAÚDE OCUPACIONAL

57 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3.370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto a sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no Art. 75, parágrafo único do Decreto nº 3.048, de 07.05.99.

Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

58 - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

a) As Empresas realizarão os seguintes exames médicos: Admissional, periódico, de retorno ao trabalho e de mudança de função. O resultado de todos os exames será comunicado verbalmente ao empregado

b) Especificamente para empregados de áreas administrativas os exames médicos periódicos serão realizados a cada 3 anos.

59 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos:

a) Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

b) Para fins de Aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

c) Para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social, para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

A31
135

TÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

60 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados abrangidos por este Contrato Coletivo de Trabalho, associados ou não, uma contribuição assistencial referente ao primeiro ano de vigência, de 4,5% (quatro e meio por cento) sobre os salários nominais de seus empregados, respeitando o teto de R\$ 50,00.

Os montantes arrecadados na forma desta cláusula, deverão ser recolhidos, em favor do SINDICATO DOS TRABALHADORES, através de guias próprias, junto ao estabelecimento bancário indicado pela entidade sindical até 3 (três) dias úteis após o pagamento dos salários.

Na conformidade do Precedente Normativo nº 74 do TST, fica garantida a manifestação dos empregados, sendo que o integrante da categoria profissional poderá até 10 (dez) dias antes do primeiro pagamento reajustado comparecer ao Sindicato dos Trabalhadores para apresentar sua manifestação de oposição expressa à presente contribuição, com cópia à empresa.

A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do Sindicato da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou conseqüências perante seus empregados e o desconto assim feito está ao abrigo do previsto no artigo 462 da CLT.

li x
R

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and various scribbles.

61 - DIVULGAÇÃO DESTE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

As partes convenientes comprometem-se a divulgar os termos do presente Contrato aos seus representados.

62 - CUMPRIMENTO

As partes se comprometem a observar os dispositivos ora pactuados, ficando certo que a parte infratora incorrerá nas penalidades previstas neste Contrato.

63 - MULTA

Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do piso salarial, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.

64 - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho de Gravataí e ou suas instâncias superiores para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

65 - VIGÊNCIA

O presente Contrato Coletivo de Trabalho vigirá pelo período compreendido entre 1º/01/2000 a 31/12/2005, excluídas as seguintes cláusulas:

- Reajuste Salarial
- Contribuição assistencial

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Outras cláusulas que eventualmente tenham suas condições de aplicabilidade modificadas por fato posterior a assinatura deste Contrato Coletivo deverão ser objeto de negociação entre as partes.

Gravataí, 16 de dezembro de 1999.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA

SINDICATO DOS TRABALHADORES
NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS
MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉ-
TRICÔ DE GRAVATAÍ

Paulo Francisco Moreira

Paulo Francisco Moreira
Diretor Geral de Pessoal

Valcir Quebra-Mola Ascari

Valcir Quebra-Mola Ascari
Presidente

Edson Dorneles

Edson Dorneles

Presidente DIR. FINANCEIRO

EMPRESAS INTEGRANTES DO COMPLEXO INDUSTRIAL
AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Rafael Karam de Oliveira

ARTEB FARÓIS E LÂMPADAS S.A.

IPA - IND. DE PRODS. AUTOMOTIVOS

IPA - IND. DE PRODS. AUTOMOTIVOS
LTDA.

Arvin Exhaust

ARVIN-EXHAUST DO BRASIL LTDA.

Pelzer Sistemas

PELZER/SISTEMAS DO BRASIL LTDA.

Bosal

BOSAL DO BRASIL LTDA.

Polyprom Sul Ind. Metal

POLYPROM SUL IND. METAL. LTDA.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Ferreira Raker
COMPANHIA VIDRARIA SANTA MARINA.

Paulo
SOGEFI IND. DE AUTOPEÇAS LTDA.

St. Zuccato Ltd
DELPHI AUTOMOTIVE SYSTEMS LTDA.

S. S. S.
TI BRASIL IND. E COMÉRCIO LTDA.

Shumpe
FSM EMIPA LTDA.

S. S. S.
VALEO SISTEMAS AUTOM. LTDA.

Paulo Roberto Pundolf
INILBRA TAPÉTES E VELUDOS LTDA.

S. S. S.
VDO DO BRASIL LTDA.

S. S. S.
GOODYEAR DO BRASIL PAZ. BURRACHA
COMISSÃO NEGOCIADORA:

PATRONAL

PROFISSIONAL

S. S. S.
Antonio Cursino de Alcântara

S. S. S.
Valcir Quebra-Mola Ascari

S. S. S.
José Edson de Oliveira Vaz

S. S. S.
Edson Dorneles

S. S. S.
Fernando Fontes Garcia

S. S. S.
Raimar Machado

S. S. S.
Marcos Petrelli Poldaur

S. S. S.
Mário Luiz Lopes Bittencourt

S. S. S.
Morivaldo Giani Collaço

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

34

1479
138

Handwritten notes and signatures on the right margin.

435
139
6

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

ANEXO I - GMB

[Handwritten signatures and initials]

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

136
140

**SEÇÃO I
DA REMUNERAÇÃO**

1 - REMUNERAÇÃO TOTAL

A Empresa proporciona a seus empregados remuneração compatível com as funções exercidas, considerando como remuneração total a soma da parcela fixa dos salários, os valores recebidos a título de participação nos resultados e os benefícios concedidos.

2 - REMUNERAÇÃO FIXA

A Empresa definirá uma remuneração fixa para cada nível funcional. Os cargos e funções serão classificados nestes níveis levando-se em consideração a complexidade das tarefas, a exigência de especialização, a formação educacional e a capacitação técnica requerida para o desempenho da função.

O salário será único para cada cargo e permanecerá inalterado exceto em decorrência de aumento geral de salários, acordo entre as partes, decisão judicial, lei ou medida provisória.

**SEÇÃO II
DOS BENEFÍCIOS**

3 - COMPRA DE AUTOMÓVEL

a) BENEFÍCIO

Compra de 2 veículos diretamente da Cia. a cada 12 meses, a carência de 12 meses será contada da data de cada pedido. O veículo adquirido através do Consórcio Nacional Chevrolet, na data de sua aquisição, será considerado como um dos veículos a que o empregado tem direito.

b) FORMA DE PAGAMENTO

À vista ou através de financiamento, leasing ou empréstimo pelo Banco GM.

c) PREÇO

Tabela de Preços para Empregado, vigente na data do pagamento.

d) CONDIÇÕES PARA REVENDA

Somente após 6 meses da data da compra.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

36

e) ELEGIBILIDADE

Todos os empregados com mais de 2 meses na Cia. que poderão adquirir (um) veículo em seu nome e 1 (um) em nome de seus dependentes, definidos nesse Contrato como Cônjuge ou companheiro, Pai /Mãe e filhos.

CARRO POPULAR

a) BENEFÍCIO

Aquisição de veículo Corsa, motor Chevrolet 1.0 MPFI, modelo básico para uso pessoal do empregado.

b) PREÇO

Tabela de Preços para Empregado, vigente na data do pagamento.

c) FORMA DE PAGAMENTO

- Os pagamentos serão feitos antecipadamente, em prestações mensais, conforme número de parcelas definidas em contrato, podendo ser 12, 18, 24, 30 ou 36 meses.
- A retirada do veículo se dará após o pagamento da última parcela.

d) CONDIÇÕES PARA REVENDA

Somente após 6 meses da data da compra.

e) ELEGIBILIDADE

Todos os empregados com mais de 2 meses de Cia.

4 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

CARACTERÍSTICAS

Plano próprio administrado por terceiros com rede credenciada e reembolso

FORMA DE UTILIZAÇÃO

a) PADRÃO BÁSICO

⇒ Horistas e Mensalistas

CONSULTA

- Somente na Rede Credenciada
- A Cia. absorve 1/3 do valor da consulta da tabela AMB90

INTERNAÇÃO

Enfermaria

REEMBOLSO

1 vez tabela AMB90

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

b) PADRÃO EXECUTIVO

⇒ Gerência

CONSULTA

- Somente na Rede Credenciada
- A Cia. absorve 1/3 do valor da consulta da tabela AMB90

INTERNAÇÃO

Quarto Privativo

REEMBOLSO

2,8 vezes a tabela AMB90.

c) CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO

2,5% do salário limitado a R\$ 114,58
(Assistência Médica + Seguro de Vida)

d) PARTICIPAÇÃO NAS CONSULTAS

2/3 do valor da consulta da tabela AMB90
(jul'98 = R\$ 16,20)

5 - SEGURO HOSPITALAR OPCIONAL

CARACTERÍSTICAS

Complementa as coberturas de Internações do Plano Administrado por terceiros.

ELEGIBILIDADE

Horistas e Mensalistas Plano Especial/Plano Executivo I
Gerência..... Plano Executivo II

a) PLANO ESPECIAL

COBERTURAS

Internação Quarto Privativo

CUSTO

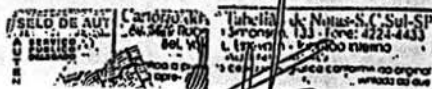
R\$ 10,86/dependente (Crianças com até 8 anos de idade incompletos não pagam mensalidade).

b) PLANO EXECUTIVO I

COBERTURAS

- Internação Quarto Privativo
- Utilização da Rede Hospitalar padrão executivo
- Aumento nos limites de reembolso

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ



CUSTO
R\$ 13,17/dependente

c) PLANO EXECUTIVO II

COBERTURAS
Aumento nos limites de reembolso

CUSTO
R\$ 12,50/dependente

d) LIMITES DE REEMBOLSO

Somente em casos de internações hospitalares

	Plano Executivo I(*)	Plano Executivo II(*)
Diárias Hospitalares e taxas de sala	4,0 x TAB.S.A.	12,0 x TAB.S.A.
Honorários Médicos	4,0 x TAB.S.A.	12,0 x TAB.S.A.
Diagnose	4,0 x TAB.S.A.	2,8 x TAB.S.A.

(*) Em adição ao reembolso do Seguro Saúde da Cia.

6 - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA

OBJETIVO

Suplementar os benefícios de aposentadoria concedidos pelo INSS.

ELEGIBILIDADE

Todos os empregados com mais de 2 meses de serviço e com salário superior a 7 URGMs (Unidade de Referência GM) que nesta data equivalem a R\$ 207,04 para os empregados mensalistas e 195,43 para os empregados horistas, resultando no seguinte:

Mensalista R\$ 207,04 x 7 = R\$ 1.449,29

Horista R\$ 195,43 x 7 = R\$ 1.368,02

MODALIDADES DE CONTRIBUIÇÃO

PLANO BÁSICO

CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA (GERAL)

A empresa efetuará contribuição geral mensal, em nome do empregado que tenha salário superior a 7 URGMs, conforme segue:

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

- 5% da parcela do salário compreendido entre 7 e 10 URGMs
- 9% da parcela do salário em excesso a 10 URGMs

A contribuição geral da empresa cessará quando o participante completar 62 anos de idade, desde que seja elegível a um benefício da Previdência Social.

140
144

PLANO SUPLEMENTAR

CONTRIBUIÇÕES DO EMPREGADO

Opionalmente o empregado poderá efetuar as seguintes contribuições:

⇒ BÁSICA

1% da parcela do salário até 7 URGMs

+ 0% a 5% da parcela do salário superior a 7 URGMs

⇒ VOLUNTÁRIA

- Adicionalmente o empregado poderá contribuir com 50%, 100%, 150% ou 200% do valor da sua contribuição básica.
- A contribuição voluntária só será possível se o empregado estiver contribuindo no máximo da contribuição básica.
- As contribuições do empregado cessarão quando este completar 65 anos de idade.

CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA (NORMAL)

- Adicionalmente a Empresa efetuará com uma contribuição normal mensal de 50% da contribuição básica do empregado.
- A contribuição normal cessará quando o participante completar 65 anos de idade.

BENEFÍCIOS DE APOSENTADORIA DA PREVI-GM

APOSENTADORIA NORMAL

O empregado deverá possuir 60 anos de idade e mais de 10 anos de serviços contínuos, estar aposentado ou ser elegível a aposentadoria pelo INSS e estar desligado da Empresa.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

Cartão de Trabalho
Tabela de Salários
40

POSENTADORIA ANTECIPADA

O empregado deverá possuir 55 anos de idade e mais de 10 anos de serviços contínuos, estar aposentado ou ser elegível a aposentadoria pelo INSS e estar desligado da Empresa.

POSENTADORIA POSTERGADA

O empregado deverá possuir 62 anos de idade e mais de 10 anos de serviços contínuos, estar aposentado ou ser elegível a aposentadoria pelo INSS e estar desligado da Empresa.

Os benefícios são calculados com base no saldo de conta acumulado até a data da aposentadoria e são pagos durante um período compreendido entre 5 a 15 anos ou na forma de renda vitalícia.

Outras formas de pagamento e informações complementares estão previstas no Regulamento da Previ que passa a fazer parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

SEGUROS

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

COBERTURAS E CAPITAIS SEGURADOS

Morte Natural	24 x salário limitado a R\$ 110.000,00
Morte Acidental	48 x salário limitado a R\$ 220.000,00
Invalidez Acidental	12 x salário limitado a R\$ 55.000,00

ELEGIBILIDADE

Todos os empregados participantes do Plano Seguro Saúde (Assistência Médica).

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTAR

COBERTURAS

Idem Seguro de Vida em Grupo.

CAPITAL SEGURADO (25 FAIXAS) :

Faixa 01	R\$ 10.125,00	Custo Mês	R\$ 2,53
Faixa 25	R\$ 190.000,00	Custo Mês	R\$ 47,50

MOTORS DO BRASIL LTDA
FABRIL INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

O capital segurado pelo empregado não pode exceder a 24 vezes o seu salário mensal.

c) CUSTO

100% empregado.

d) ELEGIBILIDADE

Todos os empregados participantes do Seguro de Vida em Grupo.

142
146

SEÇÃO III

DOS DIREITOS E DEVERES DO EMPREGADO

OPORTUNIDADE EM NOVAS VAGAS

As vagas existentes em função de substituição de pessoal ou novas atividades poderão ser, a critério da Empresa, divulgadas internamente. O processo de seleção interna adotará o seguinte procedimento:

a) Todos os empregados potencialmente interessados e que possuam os requisitos da função pretendida podem candidatar-se em igualdade de condições. A empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação.

b) A Empresa divulgará internamente as vagas que estiverem disponíveis para que todos os empregados interessados e que possuam os requisitos da função pretendida, concorram em igualdade de condições.

c) Não poderá candidatar-se a cargos de nível superior ao atual o empregado que não tiver exercido a função anterior por pelo menos 18 meses.

d) A Empresa selecionará o melhor candidato com base em seus processos internos de avaliação, em não havendo candidatos devidamente qualificados a seleção prosseguirá com candidatos externos. Fica facultada à Empresa, a possibilidade de utilização simultânea de candidatos externos.

e) O candidato selecionado entre os empregados da Empresa fará ao final de seis meses um conjunto de provas de capacitação quando então será efetivado na nova função.

f) A diferença de remuneração entre a função anterior e a atual será paga de forma retroativa quando o empregado, conforme a letra "e", tiver sido aprovado. Em caso de não aprovação, o empregado voltará a exercer sua função anterior com percepção do respectivo salário.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

42
Carimbo da
Ass. Sec. Indus.
O. Pontes
Tabela de Notas S.C. Sul-SP
Jornal 133 - Fone: 4224-4433
17-01-80

g) Quando houver necessidade de admissão de grande número de novos empregados a seleção será realizada entre candidatos internos e externos de forma simultânea.

h) Em caso de aprovação do empregado a diferença de remuneração será paga ao final do período de forma retroativa, em caso de não aprovação o empregado assumirá a função anterior e seu correspondente salário.

INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

No processo de integração de novos funcionários, a Empresa apresentará material de suporte fornecido pelo Sindicato, relativo a entidade sindical e seu funcionamento.

SEÇÃO IV DAS MEDIDAS DISCIPLINARES

MEDIDA DISCIPLINAR SEM PUNIÇÃO

A Empresa não motivará o término da relação de emprego sem que exista uma justificação relacionada as suas necessidades de produção, desempenho na função, conduta ou comportamento do empregado.

Desta forma, nos assuntos vinculados a desempenho na função, conduta ou comportamento, a Empresa concederá ampla oportunidade de defesa aos Empregados por eventuais acusações que lhe sejam imputadas.

O sistema de disciplina sem punição será aplicado mediante as seguintes etapas :

- Identificação e conhecimento do fato gerador da indisciplina
- Análise criteriosa da situação levando em conta todos os ângulos do problema bem como os antecedentes profissionais e pessoais do empregado envolvido.
- Definição da medida corretiva

As medidas de correção serão constituídas por:

- CASOS SIMPLES - Assim considerados aqueles que não tiverem trazido maiores conseqüências e que ocorram pela primeira vez.

RAI. MOTORS DO BRASIL LTDA
LEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAI

O supervisor do empregado envolvido deverá realizar uma entrevista de acompanhamento e aconselhamento do mesmo; os fatos e orientações devem ser registrados em formulário próprio.

b) CASOS SIMPLES - REINCIDÊNCIAS

O mesmo procedimento deverá ser seguido acrescentando-se ao histórico, a ser anotado no formulário, a reincidência da falta. Supervisor e empregado devem assinar o formulário.

O supervisor em conjunto com o empregado deve estabelecer um prazo para solução do problema.

c) CASOS SIMPLES - TERCEIRA FALTA

Nova entrevista deverá ser realizada, podendo nesta etapa participar também o representante de relações trabalhistas.

d) CASOS SIMPLES - QUARTA FALTA

Nesta etapa o caso deverá ser previamente analisado entre a supervisão e gerência da área com participação do representante de relações trabalhistas.

Após concluída a análise, o supervisor conduzirá a entrevista que poderá conduzir pela transferência ou desligamento do empregado.

Os casos que após as entrevistas de acompanhamento e aconselhamento não apresentarem resultados satisfatórios, deverão ser submetidos pelo supervisor a respectiva gerência e ao representante de relações trabalhistas que em conjunto decidirão pela demissão ou não do empregado.

e) CASOS GRAVES - Assim considerados aqueles cujos resultados impliquem em grandes danos morais e ou materiais.

A supervisão em conjunto com a gerência e o representante de relações trabalhistas decidirão pelo desligamento com ou sem justa causa do empregado.

MOTORS DO BRASIL LTDA
FABRICA INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

TEL: 441-3191 / TELEFAX: 441-4800

144
148
6

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be "R.R." and several other initials and marks.

SEÇÃO V DA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

DEFINIÇÃO DAS RECLAMAÇÕES QUE PODEM SER RESOLVIDAS PARA A SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Reclamação, no conceito deste sistema de solução de conflitos, é definida como toda divergência de natureza individual que advier da interpretação, aplicação ou violação de qualquer cláusula deste contrato coletivo de trabalho ou da legislação trabalhista.

PROCEDIMENTO PARA RECLAMAÇÃO

O procedimento para reclamação se desenvolve através de 5 etapas, abaixo descritas:

1ª ETAPA - APRESENTAÇÃO DA RECLAMAÇÃO AO SUPERVISOR

Todo empregado ou grupo de empregados que tenham alguma reclamação, devem inicialmente apresentá-la, verbalmente, ao Supervisor de sua área de trabalho que emvidará todos os esforços para ajustar a questão no prazo de 5 (cinco) dias úteis, nesta etapa a resposta será verbal e sempre fundamentada.

Se a reclamação não for resolvida pelo Supervisor dentro do prazo concedido, esta deverá ser efetuada por escrito, em formulário próprio fornecido pela Empresa e assinada pelo empregado, devendo uma cópia ser enviada ao supervisor e outra ao seu superior imediato que terá mais 5 (cinco) dias úteis para posicionar-se sobre o problema.

2ª ETAPA - APRESENTAÇÃO DA RECLAMAÇÃO AO REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS

Se a reclamação não tiver sido resolvida na 1ª etapa esta poderá ser submetida ao Gerente de Administração de Pessoal que também disporá de 5 (cinco) dias úteis para resposta.

Nesta etapa o Sindicato será informado por escrito sobre o tema da reclamação e proposta de solução.

3ª ETAPA - ENVOLVIMENTO DE REPRESENTANTE SINDICAL

Não havendo resolução na 2ª etapa, o Sindicato poderá indicar dirigente sindical, empregado da Empresa, que analisará a reclamação e, dependendo do caso a remeterá para a 4ª etapa ou desestimulará sua continuidade, caso

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

TEL.: 441-3191 / TELEFAX: 441-4800

Cartório de Tabelião de Notas S.C. Sul-SP

reclamação seja desprovida de fundamento, orientando o empregado
solvido.

ETAPA - APRESENTAÇÃO DA RECLAMAÇÃO A ASSESSORIA DE RELAÇÕES DO
TRABALHO - GMB

Se a reclamação não tiver sido ajustada até a etapa anterior, a Gerência de
Administração de pessoal local e o Sindicato, apresentarão a área de
Assessoria de Relações do Trabalho da GMB relatórios, contendo as razões
para não solução do problema e da manutenção do pedido. O prazo para
resposta é de 15 dias úteis.

O objetivo primordial das partes acordantes na adoção deste mecanismo de
solução de conflitos é a priorização de meios consensuais para sua solução e
a celeridade ficando, entretanto, ressalvada a não existência de qualquer
prejuízo a eventuais pleitos perante a Justiça do Trabalho.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

446
150

Handwritten signatures and initials, including "MR", "BR", and "CP".

CONTRATO COLETIVO
DE TRABALHO

142
151
✓

ANEXO II - SISTEMISTAS

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature and several smaller ones.

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

ARALDI, 997 - CEP 09510-010 - TEL.: 441-3191 / TELEFAX: 441-4800

SEÇÃO I
DOS BENEFÍCIOS

448
152

PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Os Sistemistas manterão Plano de Assistência Médica aos seus empregados e dependentes legais, com contribuição de 2,5% (dois e meio por cento) do salário, limitado a R\$ 60,83.

[Handwritten signatures and initials]

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA
COMPLEXO INDUSTRIAL AUTOMOTIVO DE GRAVATAÍ

AV. BARALDI, 997 - CEP 09510-010 - TEL.: 441-3191 / TELEFAX: 441-48



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
ESTADO DE SÃO PAULO
1º TABELIÃO DE NOTAS
COMARCA DE SÃO CAETANO DO SUL
ZIGOMAR LEME DA SILVA
TABELIÃO



(ARQ.66 - GMB)

Procuração bastante que faz:-

GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA.

SAIBAM quantos este público instrumento virem, que no ano de mil, novecentos e NOVENTA E NOVE(1.999), aos 13(TREZE) dias do mês de OUTUBRO, do dito ano, nesta cidade e comarca de São Caetano do Sul, Estado de São Paulo, em cartório, perante mim escrevente substituta que esta subscreve, compareceu como outorgante: GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA, com sede na Av. Goiás, n.1.805, nesta cidade, inscrita no CGC/MF. sob n.59.275.792.0001-50, Inscrição Estadual n.636.003.724, neste ato representada nos termos de seu contrato social, por seu Vice Presidente: ANDRÉ BEER, RG.n.2.597.846-SSP-SP, cic.n.016.544.388-04, brasileiro, viúvo, industrial, com o mesmo endereço comercial da outorgante. O presente, reconhecido como o próprio de que trato, por mim escrevente substituta, à vista dos documentos apresentados, do que dou fé. E, assim, pela outorgante, na forma representada, me foi dito que, por este público instrumento e na melhor forma de direito, nomeia e constitui seus bastante procuradores: 1) PAULO FRANCISCO MOREIRA, RG.n.3.148.839-SSP-SP, cic.n.074.626.898-04, brasileiro, viúvo, industrial; e, 2) ANTONIO CURSINO DE ALCÂNTARA, RG.n.1.845.334-SSP-SP, cic.n.067.730.878-72, OAB/SP.n.22.509, brasileiro, casado, advogado; ambos com o mesmo endereço comercial da outorgante; aos quais confere poderes para, ISOLADAMENTE, representar a Outorgante perante: a) o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), podendo solicitar expedição de certificado de matrícula, de certidão negativa de débito, de certificado de regularidade de situação e de autorização para centralização de recolhimentos previdenciários, restituição de recolhimentos indevidos e firmar convênios de benefícios e de acidentes do trabalho; b) a Caixa Econômica Federal (CEF), podendo solicitar expedição de certificado de regularidade de situação e autorização para centralização de recolhimentos, firmar pedidos de restituição e assinar "Autorização para Movimentação de Contas Vinculadas", relacionadas ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), assinar requerimentos referentes ao Programa de Integração Social (PIS), solicitar expedição de certificados de regularidade de situação, declarações ou autorizações; c) o Serviço Social da Indústria, podendo solicitar e assinar pedidos de subvenção; d) o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, solicitando expedição de certificados de aprendizagem; e) a Delegacia Regional do Trabalho, podendo assinar comunicação de férias coletivas, homologação de contratos de creche e requerimentos em geral (para inspeção prévia, isenção de refeitórios e outros), participar, discutir e assinar atas em reuniões que versem sobre assuntos sindicais e outros que envolvam questões trabalhistas; f) a Secretaria da Saúde do Estado de São Paulo, para solicitar expedição de alvarás para restaurante, ambulatórios médicos e outros; g) a Secretaria de Imigração do Ministério do Trabalho, para assinar solicitação de

AV. BARALDI, 997

CEP 09510-010

TEL.: 441-3191 / TELEFAX: 441-4801



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

US?
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.1

EMENTA:

HOMOLOGAÇÃO DE DESISTÊNCIA DA AÇÃO, POR PARTE DA 1ª AUTORA. EXTINÇÃO DO FEITO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. Desistência da ação, por parte da 1ª autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*, que se homologa, eis que subscrita por procurador com poderes específicos para a prática do ato, a exemplo dos advogados que firmaram a anuência à mesma, pelos réus. Processo que se extingue, sem julgamento do mérito, nos termos do disposto no artigo 267, inciso VIII, do CPC, quanto à mencionada Federação. Ação que prossegue, tendo como único integrante do pólo ativo, o segundo autor, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre*.

ILEGITIMIDADE ATIVA DO SEGUNDO AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PORTO ALEGRE. EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. Incontroversa a legitimidade do *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí*, como representante da categoria profissional, na base abrangida pelo instrumento normativo cuja nulidade o autor pretende ver declarada. Autor remanescente ao qual falece legitimidade para propor a presente ação. Processo que se extingue, sem julgamento do mérito, com fundamento no disposto no artigo 267, inciso VI, do Código de Processo Civil, restando, destarte, prejudicada a análise das demais questões suscitadas na petição inicial.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

usg
P

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.2

VISTOS e relatados estes autos de **AÇÃO ANULATÓRIA**, em que são autores **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL E SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PORTO ALEGRE**, e réus **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE GRAVATAÍ E GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA.**

Os autores, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre*, ajuízam, fls. 02 a 30, **ação anulatória de contrato coletivo de trabalho**, em face dos réus, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí e General Motors do Brasil Ltda.*

Buscam a: "... declaração de nulidade e/ou anulação de 'Contrato Coletivo de Trabalho' firmado por entidade espúria, ilegítima e cuja própria gênese ocorreu de forma temerária, (conforme será demonstrado), o qual traz em seu bojo cláusulas flagrantemente ofensivas aos direitos trabalhistas insculpidos na lei e na Constituição Federal e que, por isso mesmo, acarretam graves prejuízos à categoria profissional.

O referido 'Contrato Coletivo de Trabalho' foi firmado pelos réus em 21.12.99 e protocolado perante a Delegacia Regional do Ministério do Trabalho sob nº 46218.000231/00-61, conforme cópia que se anexa".

Prefacialmente, suscitam a sua legitimidade para figurar no pólo ativo da relação processual.

No mérito, arguem a ilegitimidade do 1º réu, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí*, no que diz respeito à representação do segmento profissional obrigado pelo Contrato Coletivo de Trabalho cuja nulidade buscam ver declarada. Aduzem viciado o respectivo instrumento, firmado pelos réus, na medida em que, expressamente mencionado, em seu teor, a vinculação à norma insculpida no



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

USA
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.3

artigo 611 da CLT, não se caracteriza nem como convenção, nem como acordo coletivo de trabalho. Referem, também, que a assembléia que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho em tela verifica-se irregular, pois a publicidade acerca da realização do evento não atendeu às disposições legais e jurisprudenciais aplicáveis à espécie, salientando que a ordem do dia sequer contemplava tal deliberação. Alegam, ainda, que o contrato coletivo de trabalho impugnado não atende ao disposto no artigo 614 da CLT, no que diz respeito ao prazo de depósito perante a Delegacia Regional do Trabalho. Referem que várias das cláusulas integrantes do pacto atacado: "*ferem a Constituição, a Lei e os elementares direitos dos trabalhadores...*", citando-as. Destacam que o acordo não prevê qualquer reajuste salarial. Advogam que o contrato firmado entre os réus afigura-se nulo, ante a incidência, *in casu*, das normas insculpidas nos artigos 9º e 444, ambos da CLT, 145, inciso V, e 159, estes do CPC.

Buscam a antecipação da tutela jurisdicional, com fundamento no disposto no artigo 273 do Código de Processo Civil, afirmando a ocorrência de violação aos preceitos estabelecidos nos artigos: 9º, 58, 59 e 612, todos da CLT, e 7º, incisos XII e XVI, da Constituição da República.

Requerem: a citação dos réus, nos termos da lei; a concessão, *in limine*, de medida suspensiva dos efeitos do contrato cuja anulação buscam ou, sucessiva e alternativamente, das cláusulas 13 a 15, 19, 23, 26 e 65 do mesmo, bem como a condenação dos réus à devolução da contribuição assistencial eventualmente recolhida e, ainda, ao pagamento das custas, das despesas processuais e dos honorários advocatícios "*e/ou de A.J.*".

Instruem a petição inicial com os documentos das fls. 31 a 180, entre os quais os instrumentos de mandato da fl. 31 e de substabelecimento da fl. 32, outorgados pelo 2º autor.

Em atendimento ao despacho da fl. 183, a 1ª autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*, regulariza a sua representação no feito, trazendo aos autos, com a petição da fl. 185, o instrumento de mandato da fl. 186.

À luz dos fundamentos expendidos à fl. 188, o Juiz-Relator indefere, *inaudita altera parte*, a concessão antecipada da tutela requerida, determinando a citação dos réus, para contestarem, querendo e no prazo legal, a presente ação.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

460
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

Fl.4

A segunda ré, *General Motors do Brasil Ltda.*, apresenta contestação às fls. 190/205, instruída com os instrumentos de mandato da fl. 206 e de substabelecimento das fls. 207/208, bem como com os documentos das fls. 209/258 e com a petição de fl. 261. A seu turno, o 1º réu contesta a ação às fls. 263/274, trazendo aos autos os documentos das fls. 275/368.

Impugnam o valor dado à causa, postulando seja o mesmo fixado, em vez de em R\$ 1.000,00 (um mil reais), como atribuído na petição inicial, em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), mister porque a demanda, ante a sua natureza e a relevância da matéria discutida, não pode tramitar sob o rito sumaríssimo, ao qual estaria adstrita em face do valor arbitrado na peça portal.

Arguem preliminares de: *"Inépcia da inicial; Ilegitimidade ativa dos Autores; Incompetência da Justiça do Trabalho"* e *"Carência de Ação"*, argumentando: **quanto à primeira**, porque a ação anulatória proposta encerra, na verdade, pretensão declaratória, quanto à legitimidade de representação da categoria profissional, de forma que: *"... o pedido nela contido não se ajusta com a denominação atribuída pelos Autores"*; **quanto à segunda**, que, nem a Federação, nem o Sindicato autor, têm legitimidade para representar a categoria profissional. A primeira, porque, enquanto órgão superior, não pode intervir em questão relativa à base territorial em que existente sindicato organizado, devendo o feito ser extinto quanto à mesma. O segundo, porque a representação dos empregados, no Município de Gravataí, pertence ao sindicato réu, o que, até então, é judicialmente reconhecido. Postulam a extinção do processo, sem julgamento do mérito, com fundamento no artigo 267, inciso VI, do CPC; **quanto à terceira**, que: *"... a matéria articulada é de competência, quando muito, de uma das Varas da Justiça Federal, na medida em que a legitimidade do Sindicato primeiro Réu decorre, iniludivelmente, do ato da autoridade do Ministério do Trabalho que lhe outorgou o registro de entidade sindical, legitimando-a para representar os trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico do município de Gravataí (...). Alternativamente, considerando que se pretenda discutir a legitimidade da instituição da pessoa jurídica poderia eventualmente caber à Justiça Comum ou órgão judiciário da Comarca onde se encontra a sede da pessoa jurídica questionada, qual seja a de Gravataí"*; **quanto à quarta**, que: *"Os Autores além de tudo, seriam carecedores de ação. Não possuem legitimação ativa, não têm interesse jurídico"*



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO

JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

461
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

FL.5

idôneo, não se concretiza a possibilidade jurídica da ação". Requerem a "extinção liminar" do feito, com fundamento no artigo 297 do CPC.

No mérito, advogam que o contrato coletivo de trabalho que firmaram, cuja nulidade buscam os autores, afigura-se regular e legalmente estabelecido, atendendo, inclusive, ao disposto no artigo 614 da CLT. Ponderam que a ação, na verdade, busca deduzir, novamente e mascarada de ação anulatória de contrato coletivo de trabalho, pretensão não acolhida nos juízos aos quais submetida, onde buscada a declaração de nulidade da constituição do 1º réu. Referem que o contrato coletivo de trabalho em tela, cuja nulidade arguem os autores, que se dizem legítimos representantes da categoria profissional, foi firmado por um grupo de empresas e, de outra parte, pelo sindicato réu, ao qual, até o momento, reconhecida, judicialmente, a legitimidade para representar o segmento profissional contratante, razão pela qual carecem, os autores, de legitimidade ativa para a propositura da ação. Aduzem, também, que não cabe à Federação autora a representação da categoria, em bases onde existam sindicatos organizados, como ocorre no pólo ativo da presente ação. Sustentam que: *"O fato de ter sido o instrumento firmado por mais de uma empresa não o desnatura nem o transforma em Convenção Coletiva, que demandaria a presença do Sindicato patronal, porque é desnecessária essa intervenção"*. Argumentam que a Carta Política, no inciso XXVI do artigo 7º, reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, sendo: *"... inadmissível que contra eles se voltem entidades que não são parte nem sequer detêm o poder de representação dos trabalhadores da localidade que participaram do acordo"*. Advogam que: *"... não se cuida, no caso, de objeto ilícito, não há atentado aos bons costumes e nem à lei. Inexiste vício de vontade, em suma, nada existe em desfavor do instrumento lidamente estabelecido entre as partes"*, bem como que o indeferimento do pedido de antecipação da tutela deve ser mantido, por não preenchidos os requisitos legais exigíveis à espécie. Afirmam, ainda, que a ação *sub examine* não se trata de dissídio coletivo de qualquer natureza. Opõe-se, o 1º réu, às alegadas ilegalidades das cláusulas do contrato coletivo de trabalho em comento, discorrendo sobre algumas.

Em face da manifestação dos autores, fls. 376/390, acerca das defesas e do que com elas trazido, o Juiz-Relator, despacho da fl. 392, fixa o valor da causa em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), determinando a intimação dos



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

462
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

Fl.6

réus, para que digam sobre o pedido de exclusão, do pólo ativo da relação processual, da 1ª autora: *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*.

Às fls. 394/395, a segunda ré postula a reconsideração do decidido à fl. 392, a fim de que o valor da causa seja fixado em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ao argumento de que, ante a complexidade da causa, o feito não pode ser tido como de procedimento sumaríssimo, no qual enquadrado, em virtude do valor atribuído à demanda pelo Juiz-Relator.

Ante o certificado à fl. 397, no sentido da devolução da notificação relativa ao despacho da fl. 392, enviada ao primeiro réu, bem como da apensação dos autos do agravo regimental (PROC. TRT Nº AGR 01865.000/00-0), interposto pelos autores, contra a decisão que indeferiu o pedido de antecipação da tutela jurisdicional, ao qual esta Colenda Seção de Dissídios Coletivos, por unanimidade de votos, negou provimento, é determinada, fl. 398, a intimação destes, para que informem o atual endereço do primeiro.

À fl. 400, o 1º réu informa o seu atual endereço, sendo determinada, despacho da fl. 402, a intimação deste, a fim de que, sob as penas da lei, regularize a sua representação processual, juntando instrumento de mandato outorgado ao subscritor da defesa e da petição da fl. 400, bem como a reiteração do despacho da fl. 392.

Em atendimento ao determinado à fl. 402, o 1º réu, por intermédio da petição da fl. 406, manifesta concordância com a exclusão, do pólo ativo da relação processual, da 1ª autora, trazendo aos autos o instrumento de mandato da fl. 407.

Despacho da fl. 409 determina a intimação das partes, para que digam se têm provas a produzir.

Manifestam-se os réus às fls. 411/412, 413 e 415, informando que não têm interesse em produzir provas, ressalvado o direito à produção de contraprova.

Mantêm-se inertes os autores – certidão da fl. 416.

Determinada a remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho, fl. 417, os mesmos retornam com o parecer das fls. 419/421, vindo conclusos em 06.09.2000.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

463
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

FL.7

Despacho da fl. 423 determina a intimação das partes, a fim de que apresentem, querendo e no prazo comum de 10 (dez) dias, razões finais.

Apresentam razões finais, fls. 425/432 e 434/437, remissivas às alegações constantes nas defesas, o segundo e o primeiro réus, respectivamente. Mantêm-se inertes os autores, vindo os autos conclusos em 03 de novembro de 2000 – certidão e termo de conclusão da fl. 438.

É o relatório.

ISTO POSTO:

1 - VALOR DA CAUSA.

Os requeridos formulam, fls. 194/195 e 266, impugnação ao valor atribuído à causa pelos autores: R\$ 1.000,00 (um mil reais) – fl. 30.

Referindo o artigo 275, inciso I, do Código de Processo Civil, que impõe o rito sumaríssimo à causas cujo valor não exceda a: "... vinte (20) vezes o salário mínimo vigente no País", argumentam:

"Considere-se a circunstância de que o presente processo poderá, em tese, ter com essa manobra, modificado o procedimento de sua tramitação regular no âmbito da Justiça do Trabalho. A modificação do procedimento e a restrição dos recursos cabíveis prevista na Lei nº 9.957, de 12.01.2000, que instituiu o rito sumaríssimo, afrontaria o legítimo e constitucional direito de defesa. Por isso o valor da presente ação precisa ser alterado para se assegurar o procedimento regular e compatível, se não for o caso de sumário extinção, com a verdadeira importância do caso.

Mas não só isso; se o processo segue tramitação sujeita estritamente à lei processual civil, então o valor ridículo atribuído à causa levaria o presente feito ao rito sumaríssimo. Ora, o conteúdo e a relevância da matéria nele debatida, repudia a tramitação limitada, devendo, ao revés, subordinar-se ao rito ordinário, motivo pelo qual a causa



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

464
92

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

Fl.8

deve ser atribuído valor compatível no mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais)"

À fl. 392, em virtude da impugnação, o Juiz-Relator fixou o valor da causa em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Por intermédio da petição das fls. 394/395, a segunda ré, GENERAL MOTORS DO BRASIL LTDA., requereu a reconsideração da decisão que fixou o valor da causa em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), postulando fosse o mesmo elevado para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), novamente com fundamento na impossibilidade, ante a relevância da matéria discutida, do processamento do feito pelo rito sumaríssimo.

A irresignação não se sustenta.

Com efeito, dispõe, o artigo 852-A, *caput*, da CLT:

"Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo"

De plano, vale referir que esta norma, por especificamente reguladora do Processo do Trabalho, sobrepõe-se ao anteriormente citado artigo 275 do CPC, de aplicação, apenas, subsidiária ao mesmo.

Neste diapasão, percebe-se, com clareza, que o dispositivo consolidado *sub examine* restringe o procedimento sumaríssimo aos **dissídios individuais**, que, por óbvio, processam-se perante o Juízo de primeiro grau de jurisdição.

Já os dissídios coletivos, da competência originária dos Tribunais, **não foram contemplados pela norma em tela.**

Inexistente, pois, a possibilidade de submetê-los ao rito sumaríssimo, como, equivocadamente, aduzem os réus.

Neste sentido, leciona MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO, in "O Procedimento Sumaríssimo no Processo do Trabalho: Comentários à Lei n. 9.957/2000", LTr, 2000, pg. 36:



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

465
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.9

"Somente os dissídios individuais estarão sujeitos ao procedimento sumaríssimo; excluem-se, pois, os dissídios coletivos, de que cuidam os arts. 856 a 875 da CLT.

Destarte, mantém-se o decidido, quanto à fixação do valor da causa em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), que está adequado à ação proposta.

2 - HOMOLOGAÇÃO DE DESISTÊNCIA DA AÇÃO, POR PARTE DA 1ª AUTORA. EXTINÇÃO DO FEITO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO.

À fl. 377, os autores, em manifestação conjunta sobre as defesas, nas quais suscitada (fls.: 193 e 267/268) a ilegitimidade da 1ª autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*, para figurar no pólo ativo da ação, em virtude da existência de sindicato representante da categoria profissional na base territorial em que verificado o litígio, respondem que:

"De qualquer forma, e com o objetivo de evitar que tal questão venha a desviar o cerne da controvérsia, a Federação desiste de figurar no pólo ativo desta ação, o que requer seja homologado por esta Corte"

Instados, despacho da fl. 392, a manifestarem-se sobre o pedido de desistência da ação, por parte da 1ª autora, ambos os réus expressam a sua concordância, por intermédio de seus procuradores – fls. 395 e 406.

Dito isto e, presente, ainda, que, tanto o pedido de desistência da ação, como a anuência ao mesmo, afiguram-se regulares, ante os poderes outorgados nos instrumentos de mandatos das fls.: 185, 206 e 407, merece ser homologada a desistência da ação, relativa à 1ª autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*, extinguindo-se o feito, sem julgamento do mérito, em relação à mesma, com fundamento na norma insculpida no artigo 267, inciso VIII, do Código de Processo Civil.



466
PC

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.10

3 - ILEGITIMIDADE ATIVA DO SEGUNDO AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE PORTO ALEGRE. EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM JULGAMENTO DO MÉRITO.

Ante a exclusão, do pólo ativo da relação processual, da 1ª autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*, remanesce no mesmo, como único autor, o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre**.

Destaque-se que a ação busca, em síntese (fl. 29):

- "b) Seja declarada a NULIDADE e/ou ANULADA o 'Contrato Coletivo de Trabalho' firmado pelos réus;
- c) Sucessiva e alternativamente, caso assim entender, seja declarada a nulidade e/ou anulada as cláusulas de números 13, 14, 15, 19, 23, 26 e 65 do 'Contrato Coletivo de Trabalho' em foco;
- d) Condenação dos réus para que devolvam ao sindicato-autor, os valores ilegalmente descontados à guisa de contribuição assistencial, caso tenha ocorrido, sob pena de multa de 1 Salário Mínimo por dia de atraso"

Como fundamentos à pretensão deduzida na petição inicial, os autores argüíram a ilegitimidade do 1º réu, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí*, no que diz respeito à representação do segmento profissional obrigado pelo Contrato Coletivo de Trabalho cuja nulidade buscam ver declarada. Sustentaram viciado o respectivo instrumento, firmado pelos réus, na medida em que, expressamente mencionado, em seu teor, a vinculação à norma insculpida no artigo 611 da CLT, não se caracteriza nem como convenção, nem como acordo coletivo de trabalho. Referiram, também, que a assembléia que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho em tela verificou-se irregular, pois a publicidade acerca da realização do evento não atendeu às disposições legais e jurisprudenciais aplicáveis à espécie, salientando que a ordem do dia sequer contemplava tal



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

467
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

FL.11

deliberação. Alegaram, ainda, que o contrato coletivo de trabalho impugnado não atende ao disposto no artigo 614 da CLT, no que diz respeito ao prazo de depósito perante a Delegacia Regional do Trabalho. Mencionaram que várias das cláusulas integrantes do pacto atacado: "*ferem a Constituição, a Lei e os elementares direitos dos trabalhadores...*", citando-as. Destacaram que o acordo não prevê qualquer reajuste salarial. Advogaram que o contrato firmado entre os réus afigura-se nulo, ante a incidência, *in casu*, das normas insculpidas nos artigos 9º e 444, ambos da CLT, 145, inciso V, e 159, estes do CPC.

Buscaram a antecipação da tutela jurisdicional, com fundamento no disposto no artigo 273 do Código de Processo Civil, afirmando a ocorrência de violação aos preceitos estabelecidos nos artigos: 9º, 58, 59 e 612, todos da CLT, e 7º, incisos XII e XVI, da Constituição da República.

A seu turno, sustentaram os réus, nas defesas (fls.: 190/205 e 263/274), que: nem a Federação, nem o Sindicato autor, têm legitimidade para representar a categoria profissional. A primeira, porque, enquanto órgão superior, não pode intervir em questão relativa à base territorial em que existente sindicato organizado, devendo o feito ser extinto quanto à mesma. O segundo, porque a representação dos empregados, no Município de Gravataí, pertence ao sindicato réu, o que, até então, é judicialmente reconhecido. Postularam a extinção do processo, sem julgamento do mérito, com fundamento no artigo 267, inciso VI, do CPC.

Em relação à Federação, a análise da questão resta prejudicada, ante o decidido no item 2, anterior, em que, acolhendo-se pedido de desistência da ação, com o qual concordaram os réus, decidiu-se pela extinção do feito, sem julgamento do mérito, em relação à mesma.

No que diz respeito ao único remanescente do pólo ativo da presente relação processual, **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre**, razão assiste aos requeridos.

Foi destacado pelo Juiz-Relator, desde o despacho exarado à fl. 188, quando negou a antecipação da tutela pretendida, que:

"Considerando o disposto no artigo 8º, incisos I e II, da Carta Magna, e tendo presente *que são os autores, na peça inicial* quem informam o registro, no órgão competente, do



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

468
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.12

sindicato-réu (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí), não obstante inquirar como ilegal tal ato, INDEFIRO, 'inaudita altera parte', a concessão antecipada da tutela requerida, uma vez que a própria legitimidade do pólo ativo para a ação não pode ser afirmada 'prima facie'..." (negritos do original)

Este entendimento restou mantido, **por unanimidade de votos**, no julgamento do agravo regimental interposto pelos autores, que buscava a reforma da decisão que indeferiu o pedido de antecipação da tutela.

Já a petição inicial, em alguns trechos, que ora se transcreve, assim consigna:

"A concessão de registro sindical ao SIMGRA vem sendo discutida judicialmente em Brasília e, em que pese não seja objeto propriamente desta ação, está diretamente relacionado com seu objeto, pelo que cumpre esclarecer esta Corte acerca dos fatos que envolveram sua criação e registro, o que o faz nos termos que seguem" (fl. 05, – grifos nossos)

"Tendo em vista tais irregularidades, o sindicato-autor ajuizou ação cautelar visando a suspensão da referida 'Assembléia' – no que restou exitoso, obtendo liminar favorável ao seu pleito. O SIMGRA, porém, interpôs agravo de Instrumento, para o qual foi deferido efeito suspensivo, pelo que foi expedido mandado para autorizar a realização de tal Assembléia..." (fl. 06, – grifamos)

"Nesse ínterim, foi julgada em primeira instância a ação declaratória ajuizada contra o ato convocatório (edital) da assembléia de fundação. O grupo de pessoas que intentava a fundação do novo sindicato, de posse desta sentença que lhes favorecia (mas que, repise-se, não questionava as irregularidades da assembléia de fundação, mas, apenas, a publicação do edital em jornal sem circulação diária)



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

u6a
f

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.13

levou-a a conhecimento do Ministério do Trabalho (conforme comprova a cópia do fax se anexa), para servir de justificativa à posição política de anular o despacho antes exarado.

*Mais de um ano depois – mais precisamente em 09.09.99 – e de uma forma no mínimo espantosa, o Ministério do Trabalho, apesar da impugnação tempestivamente protocolada e de todo litígio judicial que se noticiara, **concedeu o registro sindical ao Sindicato de Gravataí (!!!)**, desconhecendo sua própria Instrução Normativa nº 01/97 que, em seus arts. 8º e 9º determinou que, em existindo litígio judicial, não pode ser concedido o registro, aguardando-se a solução do Poder Judiciário...” (fl. 08, – grifamos)*

“Forte nessa premissa, o sindicato-autor impetrou mandado de segurança na Justiça Federal do Distrito Federal, visando à nulidade do ato do Secretário do Ministério do Trabalho que concedeu o equivocado registro. Tal pleito foi autuado sob o nº 1999.34.00.035410-3 e está tramitando na 15ª Vara Federal (cópia anexa)” (fl. 09)

Ora, é a própria peça vestibular que admite a criação e registro, no órgão competente, do sindicato-requerido. Mais do que isto, diz que foi intentada ação judicial, **buscando, unicamente, a declaração de nulidade do ato convocatório à assembléia que deliberou pela criação do sindicato-réu**, a qual foi **julgada improcedente** (cópia às fls. 275/284). Declara, ainda, que o registro do sindicato-réu sofreu impugnação, ainda não apreciada.

Em suma, tem-se que, até o momento, tanto o órgão jurisdicional competente, em razão da matéria, quanto o órgão do Ministério do Trabalho, que concede o registro às entidades sindicais, reconhecem, no primeiro réu, legitimidade para representar a categoria profissional dos **trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânica e de material elétrico de Gravataí**. Isto é o que prevalece, até que sobrevenha decisão em sentido contrário, do que, até o momento, não se tem qualquer notícia.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

470
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

Fl.14

De se ressaltar, ainda, que eventual provimento jurisdicional, acerca da questão tratada, em face da competência material à qual afeta a mesma, por esta Justiça, só poderia ocorrer *incidenter tantum*. Jamais, como é o caso dos autos, quando a *quaestio* está sendo apreciado pelo Juízo materialmente competente.

De tudo isto, resta estabelecida que a legitimidade para a representação da categoria profissional em face da qual firmado o instrumento normativo das fls. 286/334 é reconhecida, inclusive judicialmente, ao sindicato-réu: **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí.**

Presente este aspecto, merece relevo, ainda, o entendimento manifestado pela D. Representante do Ministério Público do Trabalho, do qual se comunga, quando, no parecer, afirma (fl. 420):

"Diante do aqui exposto e do princípio constitucional da unicidade sindical, impõe-se a conclusão de que, até decisão judicial do órgão jurisdicional competente (que não é a Justiça do Trabalho) ou consenso em sentido contrário, é legítimo para representar a categoria dos metalúrgicos de Gravataí o sindicato réu, sendo, em consequência, o autor da presente anulatória carecedor de ação"

À vista dos argumentos expostos, tem-se que ao autor remanescente falece legitimidade para propor a presente ação, de vez que não detém a representação da categoria profissional dos metalúrgicos de Gravataí, reconhecida, gize-se, novamente, ao sindicato-réu, sendo, pois, carecedor do direito de ação, para buscar a nulidade de instrumento normativo envolvendo o referido segmento profissional.

Por conseguinte, impende extinguir o feito, sem julgamento do mérito, com fundamento no disposto no artigo 267, inciso VI, do Código de Processo Civil, em relação ao autor remanescente, restando, destarte, prejudicada a análise das demais questões suscitadas na petição inicial.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juizes da Seção de Dissídios Coletivos do
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

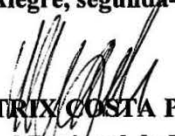


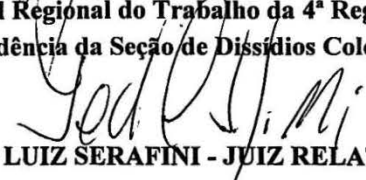
PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.15

preliminarmente, por unanimidade de votos, manter o valor arbitrado à causa, em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); preliminarmente, ainda, por unanimidade de votos, homologar a desistência da ação, em relação à primeira autora, **Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul**, extinguindo o processo, sem julgamento do mérito, com fundamento no disposto no artigo 267, inciso VIII, do Código de Processo Civil, quanto à mesma; preliminarmente, ainda, por maioria de votos, extinguir o processo, sem julgamento do mérito, com fundamento no artigo 267, inciso VI, do CPC, quanto ao autor remanescente, **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre**. Custas de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre o valor arbitrado à causa, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), em face da desistência da ação, pela primeira autora, *Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul*. Custas de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas também sobre o valor arbitrado à causa, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), ante a extinção do feito, sem julgamento do mérito, pelo segundo autor, *Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre*. **Intimem-se.**
Porto Alegre, segunda-feira, 11 de dezembro de 2000.


BELATRIX COSTA PRADO – Juíza Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no exercício da Presidência da Seção de Dissídios Coletivos.


PEDRO LUIZ SERAFINI - JUIZ RELATOR



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

u72
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

FL.16

VOTO VENCIDO DA EXMA. JUÍZA MAGDA BARROS BIAVASCHI

A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Rio Grande do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre propõem ação anulatória de “contrato coletivo de trabalho” contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Gravataí.

Sustentam que o sindicato-réu não tem legitimidade para representar a categoria profissional em apreço, por se tratar de *entidade espúria, ilegítima e cuja própria gênese ocorreu de forma temerária (conforme será demonstrado), o qual traz em seu bojo cláusulas flagrantemente ofensivas aos direitos trabalhistas insculpidos na lei e na Constituição Federal e que, por isso mesmo, acarretam graves prejuízos à categoria profissional* (fundamentos da ação, item I, fl. 03). Aduzem que a concessão do registro sindical ao SINMGRA está sendo discutida judicialmente em face de inúmeras irregularidades quando da sua criação. E defendem estarem legitimados para o ajuizamento da presente, sustentando que é o sindicato-autor quem, há mais de 60 (sessenta) anos, representa os trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Porto Alegre e cidades circunvizinhas, dentre as quais a cidade de Gravataí. Constituído ainda em 1931, com carta sindical outorgada pelo Ministério do Trabalho, tem sua base territorial, além da capital do Estado do Rio Grande do Sul, várias cidades circunvizinhas, dentre as quais Gravataí, onde possui sub-sede. Além das atividades sindicais propriamente ditas, desenvolve outras de caráter assistencial, disponibilizando, por exemplo, aos trabalhadores, serviços médicos, odontológicos, jurídico, cursos profissionalizantes, etc.

Diante disso e do entendimento esposado pelo próprio TST de que a titularidade de representação da categoria profissional interessada, em caso de desmembramento de sindicato, pertence ao mais antigo, postulam a nulidade do “contrato coletivo de trabalho” firmado pelo réu, ou, sucessiva e alternativamente, caso assim não se entenda, sejam declaradas nulas as cláusulas 13ª, 14ª, 15ª, 19ª, 23ª, 26ª e 65ª nele firmadas, por serem flagrantemente ilegais.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

573
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.17

A solução da controvérsia, quanto à nulidade ou não do “contrato coletivo de trabalho” firmado pelo sindicato-réu, visando a beneficiar os trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico do Município de Gravataí, requer a análise de quem detém a titularidade da representação da categoria em apreço, em face do desmembramento do sindicato-autor.

Em primeiro lugar, é incontroversa a afirmativa da inicial de que o sindicato autor há mais de sessenta anos detém a representatividade dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico do Município de Gravataí. Também resta incontroversa a notícia quanto à criação novo sindicato, representando a mesma categoria profissional, no Município de Gravataí, no caso o sindicato réu. Por fim, é incontroversa a afirmação da inicial de que houve a devida **impugnação** do registro do sindicato réu junto ao Ministério do Trabalho, o que a questão da representação está sendo discutida perante a Justiça Comum (ver, nesse sentido, os documentos das fls. 51/52, 54, 57/66 e 68/98). Ou seja, é fato que o sindicato réu protocolou pedido de registro junto ao Ministério do Trabalho, tendo havido a insurgência do sindicato autor mediante apresentação de impugnação que, em 25 de junho de 1998, foi aceita pelo Ministério do Trabalho, ficando sobrestado o processo de registro de entidade sindical com o seguinte despacho: “Conforme CRS 211/98 a entidade fica pré-anotada para fins exclusivo de precedência até que seja notificada do inteiro teor da sentença ou acordo entre as partes”. Apesar dessa impugnação, da pendência judicial em andamento e dos termos da Instrução Normativa 01/97, do Ministério do Trabalho, este, em 9 de setembro de 1999, ou seja, mais de um ano depois em que oferecida a impugnação, concede registro sindical ao sindicato réu. E a posição que se adota e que justifica o presente voto vencido é a de que havendo agora duas entidades sindicais com registro formal junto ao Ministério do Trabalho, e estando em discussão no Judiciário a questão da representatividade, representa a categoria aquele sindicato mais antigo e que há mais tempo é efetivamente quem a representa.

Em segundo, o princípio constitucional que informa o art. 8º, II, da Constituição Federal de 1988 veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Nesse sentido, é necessário, *in casu*, ainda que em **caráter incidental**, decidir quem detém a titularidade de representação da categoria em



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

474
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.18

apreço. E para que seja dirimida a controvérsia relativa, é importante olhar como o TST vem decidindo nas questões que envolvem desmembramentos de sindicatos e qual o princípio que vem sendo invocado nessas lides, ainda que *incidenter tantum*. E nesse olhar, constata-se que é o princípio da **anterioridade** da constituição sindical que vem sendo entendido como pressuposto para definir a representatividade, sendo atribuída a titularidade da representação ao sindicato mais antigo, até que o Poder Judiciário decida de forma definitiva a controvérsia, competência, de resto, da Justiça Comum.

Nesse sentido é o acórdão RODC TST nº 532.662/1999.1 – SDC/99, da lavra do Exmo. Juiz Relator Min. Darcy Carlos Mahle ¹, cujos fundamentos ora se transcrevem:

A CF de 1988 consagrou o princípio da liberdade de associação sindical e vedou a interferência e intervenção do Poder Público na organização dos sindicatos, sem criar, entretanto, nova estrutura na organização sindical, pois manteve o sistema confederativo existente. Desse modo, o sindicalismo brasileiro passou a conviver com a liberdade de organização, em que basta a demonstração de interesse dos trabalhadores na criação do novo sindicato, e o sistema confederativo, que não permite a pluralidade sindical.

O entendimento adotado pela Corte Regional harmoniza-se com a jurisprudência deste Tribunal, no sentido de que a existência de determinado sindicato representativo de várias categorias ou com base territorial em diversos municípios não constitui óbice à formação de outros quaisquer, de menor abrangência. Os desmembramentos são possíveis desde que seja essa a vontade dos interessados e respeitado o limite da base territorial. Todavia, se a entidade mais antiga impugna o desmembramento, o reconhecimento da sua validade dependerá de decisão a ser buscada na Justiça Comum, prevalecendo, até o trânsito em julgado, a titularidade de representação do sindicato mais antigo.

Em terceiro, não se pode deixar de reconhecer que é o Ministério do Trabalho o órgão competente para conceder personalidade sindical às entidades representantes das categorias profissionais. Uma certa abordagem histórica aqui se faz necessária. A partir da Constituição Federal de 1988 que, híbrida e ambivalentemente, consagra o princípio da liberdade sindical, mantendo, porém, a existência do sindicato único (unicidade sindical), passou o Ministério do Trabalho a recusar pedidos de concessão de registro de novos sindicatos que se

¹ In: REVISTA Síntese Trabalhista nº 124 – out/99, p. 49/50.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

475
R

ACÓRDÃO
01509.000/00-3 AA

Fl.19

foram criando. O fundamento utilizado era o da desnecessidade da autorização do Estado frente à regra do artigo 8, I, da Constituição Federal. O TST, seguindo orientação similar, passou a reconhecer legitimidade a sindicatos que tinham apenas o registro em cartório². E tanto a doutrina como a jurisprudência discutiam a respeito de quem seria o órgão competente para o registro das entidades sindicais: a) uma corrente, sustentando a suficiência do registro civil das pessoas jurídicas; b) outra, satisfazendo-se com o registro personificador no Ministério do Trabalho; e, c) uma terceira, que exige o duplo registro, um para aquisição de personalidade meramente civil, outro, no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical. Nesse contexto, o STF firma sua posição no sentido da competência do Ministério do Trabalho para a concessão do registro, invocando-se, a respeito, a decisão proferida na ADin 1.121-9, tendo como Relator o Ministro Celso de Mello. E o TST, através da Orientação Jurisprudencial 15, da sua Seção de Dissídios Coletivos, passa a adotar essa mesma posição. Ocorre que no caso dos autos temos duas entidades com registro concedido pelo Ministério do Trabalho: a primeira, o sindicato autor, de há muito, como se viu; a segunda, o sindicato réu, de há pouco tempo. E isso apesar de todo um processo de impugnação junto ao próprio Ministério do Trabalho, de marcadas insurgências e com medida judicial em andamento através da qual é buscada a desconstituição do ato que concede essa personalidade. E quando duas entidades, do ponto de vista formal, como ocorre no caso em questão, parecem deter personalidade sindical, para que seja dirimida a controvérsia buscam-se os princípios da anterioridade, da territorialidade e da maior representatividade junto à base que devem nortear a ação do julgador. Observe-se que a personalidade sindical do sindicato autor está intocada e não foi desconstituída. O sindicato autor vem, de há muitos anos, representando os interesses da categoria, inclusive, e sobretudo, na ação sindical propriamente dita, negociando e prestando assistência sindical e assistencial. E é inegável que a se invocar o princípio da anterioridade, prefere o sindicato autor, fundado que foi em 1931 e com carta sindical outorgada pelo Ministério do Trabalho.

Por fim, diante dos dados existentes nos autos, conclui-se, *in casu*, e *incidenter tantum*, pela legitimidade ativa do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Porto Alegre para representar

² CF. MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, p.86.



PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

476
R

ACÓRDÃO

01509.000/00-3 AA

Fl.20

a categoria profissional em apreço na presente *ação anulatória de contrato coletivo de trabalho*.

**MAGDA BARROS BIAVASCHI – Juíza Togada do
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.**


MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO