

# A CONVENÇÃO SINDICAL

## NORMATIVA \*

(ENSAIO)

Professor JOSÉ MARTINS CATHARINO

Catedrático Titular de Direito do Trabalho das  
Faculdades de Direito da Universidade Federal da  
Bahia e da Católica de Salvador.

### SUMÁRIO

1 — Considerações Gerais. 2 — Terminologia. 3 —  
Contratualidade—Normatividade. 4 — Teoria em Geral.  
Classificação. 4.1 — Teorias Civilistas. 4.1.1 — Man-  
dato. 4.1.2 — Gestão de Negócios. 4.1.3 — Estipulação  
em Favor de Terceiros. 4.1.4 — Teoria de Nast. 4.1.5 —  
Teoria de Charles de Vischer. 4.2 — Teorias Intermediá-  
rias ou de Transição: Rouast e Gierke. 4.3 — Teorias Juri-  
dico-Sociais. 4.3.1 — Objetivismo Solidarista, de Duguit.  
4.3.2 — Espontaneísmo, de Ehrlich e Gurvitch. 4.3.3 —  
Institucionalismo. 4.4 — Normativismo ou Montano. 5 —  
Breve Notícia sobre a Legislação Brasileira Vigente.

### 1 — CONSIDERAÇÕES GERAIS

A estrutura social se faz cada vez mais complexa, una e diversificada. Conseqüentemente, a complexidade da ordem jurídica, nela inclusa, é hoje mais intrincada.

O Direito, criado por criaturas humanas para criaturas humanas em coexistência, reflete a evolução observada no tamanho, conformação e desenvolvimento da matéria cerebral. À maior complexidade da criatura humana — ser orgânico que organiza — corresponde maior complexidade da estrutura social, mesmo porque civilizar é, em certo sentido, complicar.

(\*) Escrito em homenagem ao Prof. Mariano R. Tissebaum, e inserido na obra coletiva "Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos", Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973.

Ambas as complexidades são uma só complexidade. Permanente desafio ao pensamento com sua vocação para sínteses e harmonias, para leis e princípios. Desafio maior em se tratando da realidade social, principalmente a dos países novos.

A "questão social" integrada na aludida complexidade, ainda não foi resolvida, apesar do tratamento normativo a que vem sendo submetida. É versão moderna da constante luta entre opressores e oprimidos, entre poder e liberdade, e transforma-se com e durante a **Segunda Revolução Industrial**, na qual estamos, com a liberação e controle das forças da matéria, da ciência utilitária ou tecnologia, com todas suas implicações.

Destinando-se o Direito a regular e a garantir a coexistência pacífica, em cada nação e entre nações, e sendo o Estado, mais ou menos soberano, a fonte, por excelência, de normatividade, a ele cabe, **diretamente ou não**, disciplinar a "questão social" em esforço de autoconservação.

O fenômeno convencional coletivo está ligado ao Estado e ao Sindicato, pois a "questão social", por definição, é política e econômica. É de Política Social.

Determinado o liberalismo político, econômico e jurídico, geminado às novas forças e dimensões da produção, o Estado abstencionista, até a eclosão da **Primeira Revolução Industrial**, cuidou, na Europa, sobremaneira, de dar o golpe de misericórdia nas corporações de ofício, na fase pré-industrial. Mas, unilateralmente abstencionista, o Estado tornou-se intervencionista policial, autoritário e repressivo, agravando a "questão social" surgente, com todos os seus aspectos de realidade nova. Como sempre, a ação policial foi terapêutica contra-indicada na medida de sua violência.

Seguiu-se o período de tolerância, o de um liberalismo neutro e expectante, seguido de um novo tipo de intervencionismo, não para reprimir, mas para providenciar a estruturação da ordem sob novos princípios.

Quanto ao Sindicato, houve simetria histórica. Perseguido pelo Estado intervencionista policial, tolerado a contragosto pelo liberal neutralista, oficialmente reconhecido e protegido pelo providencial, o Sindicato em ação integrou-se na ordem social. A greve, de delito a direito constitucional, ilustra a trajetória sindical, de um a outro extremo (1).

O abstencionismo estatal já prepara o terreno para as fases seguintes. Na fase de transição, de tolerância para providências, surge espontaneamente a **convenção sindical** como fonte autônoma, não individualista, de produção normativa. Seu contratualismo enraizado no passado recente, seu coletivismo ligado ao presente, deram-lhe a ambigüidade jurídica que a tantos fascina e desafia.

Ao nosso ver, o fascinante instituto jurídico obedece à Lei do Menor Esforço Normativo, **que tem contato histórico com o relativismo conceitual de soberania**.

Se o Estado intervém para providenciar soluções para a "questão social", não é necessário que o faça quando as forças conflitantes, elas

próprias podem encontrá-las. Mas, esse novo abstencionismo, com “espírito contratual”, tem um novo sentido e uma nova dimensão, graças à atuação de grupos jurisformizados, de teor normativo, sendo, no particular, inegável a contribuição sociológica.

Não mais a contextura simples da ordem jurídica de ontem, compreendendo apenas relações entre os indivíduos, e destes com o Estado, e dos Estados entre si, mas, também, das pessoas nos grupos econômicos (empresas) e nos profissionais (sindicatos), deles entre si, entre eles e o Estado, e, ainda, dos Estados nas organizações internacionais, e das pessoas com estas.

Tais grupos, econômicos e profissionais, inseparáveis no campo da produção, passaram a concorrer e a colaborar com o Estado, mais ou menos, segundo a força de dois dos atuais poderes não instituídos: o do capital e o dos trabalhadores em geral. Assim, as fontes heterônomas do direito objetivo deixaram de ser exclusivas.

Reduzida a clássica divisão dos três Poderes do Estado a mera divisão funcional do trabalho governamental — as atribuições constitucionais, as delegações legislativas e as usurpações comprovam o fenômeno —, **o Estado passou a reconhecer e a apoiar a produção autonomista e semi-abstrata de normas jurídicas**, segundo a Lei do Menor Esforço Normativo, tanto mais eficaz quanto maior for o progresso democrático.

Ante uma realidade diversificada e intrincada em acelerada mutação, ante as oscilações políticas, as leis formais se fazem tardias, inadequadas, insuficientes e abstratas em demasia. A necessidade premente de novas normas em quantidade e diferenciadas não pode ser atendida a contento por parlamentos heterogêneos e deturpados, sendo esta uma das causas do alargamento do Poder Executivo, normal ou anormalmente. Daí, o aproveitamento de formas autônomas de produção normativa, da qual a convenção sindical é destacado exemplo, **mas cuja importância prática cresce em razão direta do equilíbrio do poder sindical em confronto com o econômico**. Se entre ambos não há relativa paridade — ínsita da idéia contratual — cresce e se amplia a produção normativa heterônoma, o que confirma a lei do menor esforço normativo.

Entretanto, em última análise, o Estado está sempre presente no exercício de sua tarefa social, a qual varia de forma e de grau, porque, para preservar o uno, a ordem com liberdade, é preciso refrear também o **“individualismo” anárquico dos grupos**, mesmo que, entre si, compõem seus interesses.

## 2 — TERMINOLOGIA

Nascido em fase de acentuada transição, como já dito, quando ainda predominava o contratualismo puro nas relações privadas, o instituto recebeu o batismo de **contrato coletivo de trabalho**, denominação que persistiu na legislação brasileira até ao Decreto-Lei nº 229/67.

Denominação esta que, segundo Barthélemy Raynaud (**Le Contract Collectif en France**, Paris, 1921), teria sido usada, pela primeira vez, por

Beatrice Webb, em 1891 (**collective bargaining**), e adotada pela legislação fascista. A citada denominação, correspondente à alemã **Kollektive Arbeitsvertrag** — mais ampla que **Tarifvertrag**, dá relevo ao atributo coletivo, mas não compreende sua típica normatividade. Atualmente, o nome contrato coletivo de trabalho (melhor: contrato de emprego coletivo) ficou para o contrato de emprego plurilateral, celebrado entre determinado empregador e mais de um empregado, de equipe ou não. A substituição do substantivo **contrato** por **convenção** viria a aparecer em projeto francês (1906), convertido em lei de 1919 (**convention collective des conditions du travail**). Denominação esta adotada por Alejandro Gallart y Folch em monografia clássica, de 1932, e sinônima de “convenção coletiva de regulamentação do trabalho”, merecedora da preferência de Sinzeheimer. **Convenção** e não apenas contrato. A primeira, gênero; o segundo, sua espécie, ao lado do **pacto** do direito romano, gerador de obrigações naturais. Mas não simples **convenção coletiva** (**trade collective agreement** ou **collective agreement**, **convention collectif** etc.) e, sim, também, **normativa** (**Vereinbarung**, ou explicitamente, **Arbeitsnormenvertrag**).

Embora alguns autores (VIESTI p. ex.) tenham usado a expressão “pacto normativo”, e outros, “pacto coletivo de condições de trabalho”, elas são impróprias, como outras, de sentido figurado: “tratado de paz social”, “tratado intersindical” (nem sempre), “concordata intersindical” etc.

Nem contrato (ROUAST usou a expressão “contrato sindical”) nem pacto, e sim convenção de tipo novo: **sindical normativa**. **Sindical** e, portanto, “coletiva”, mas não apenas acordo coletivo (?). **Normativa**, pois destinada a regulamentar relações de trabalho.

Poder-se-ia objetar dizendo que o adjetivo sindical é restritivo. Melhor seria: **coletiva**. Entretanto, atualmente, cada vez mais, nos direitos positivos nacionais, a configuração do instituto exige, pelo menos, que um dos seus sujeitos seja sindicato de trabalhadores. Por outro lado, o adjetivo **coletivo** é atributivo demais, compreendendo, inclusive, espécie de contrato de emprego, relações empresariais internas (área do regulamento de empresa), e acordos sobre duração do trabalho, também empresariais internos. Além do mais, coletivo tem sentido amplo, vago, e não jurídico.

### 3 — CONTRATUALIDADE—NORMATIVIDADE

O binômio não é apenas facial ou fisionômico. É intrínseco e estrutural, e, como ponto de vista tradicional, opõem-se reciprocamente contrato (convenção) e norma, fala-se em instituto “híbrido” (ROUAST), “corpo de contrato e alma de lei” (CARNELUTTI) “lei vestida de contrato”, “contrato com valor de lei”, e em “centauro jurídico” (RUSSOMANO). No domínio da metáfora, também poderíamos falar em “sereia”, em ente “andrógino”, “hermafrodita”, e até em “anjo”, para salientar a problemática impossibilidade de desvendar sua natureza...

No mundo jurídico atual, **será que contratualidade e normatividade** são fundamentalmente distintos?

A relatividade de uma e de outra está expressa na pergunta, e **relatividade convergente**, jamais antagonismo.

Se o Direito visa a organizar a liberdade, não apenas no plano individual — como afirmaram KANT e PUCHTA — mas também na área de ação dos grupos sociais, deve ser reconhecido ser a vontade essencial na construção da verdadeira ordem jurídica <sup>(3)</sup>. Preservar e permitir a ação voluntária é garantir e possibilitar a liberdade.

No cerne do Direito está a obrigação, pela qual o sujeito, por sua vontade, reduz livremente sua própria liberdade. Mas, no meio social, para sobrevivência das liberdades, estas devem ser organizadas pelo Direito.

Se a vontade de um sujeito de direito, conjugada à de outro, cria obrigação, **diretamente**, pelo negócio jurídico; se as vontades individuais perdem importância na fixação do conteúdo daquele, por força da forte incidência normativa, nem por isso é lícito afirmar-se que a vontade não é relevante na constituição da ordem jurídica. Apenas, as vontades individuais, direta e exclusivamente criadoras de obrigações, perdem terreno para o que, tomando-se por referência a **convenção sindical normativa**, poderemos chamar de **vontade indireta**, e que fica de permeio entre a direta e a **remota**, esta última atuante mediante processo político democrático. (A democracia é muito mais processo que sistema.)

Em termos jurídicos, de ordem livre, em se tratando de grupos sociais, a **vontade direta** de cada um, considerada isoladamente, há de ceder lugar à **indireta**, ainda autônoma, e à **remota**, heterônoma. Essencial é que as duas últimas se manifestem democraticamente, atendendo-se a que: **a)** a vontade de cada um, ineficaz por si mesma, seja livremente expressada, dentro dos grupos sociais e da **sociedade inteira**; que haja, por exemplo, liberdade sindical individual <sup>(4)</sup> e liberdade política; **b)** as divergências sejam superadas pela vontade majoritária, de modo que o grupo social se apresente unificado voluntariamente, para tomar parte no tráfico jurídico, ou seja, que tenha e possa manifestar sua vontade, tanto no sentido convencional como no normativo <sup>(5)</sup>.

No fundo, **subjativismo** (direitos subjetivos ou situações jurídicas de igual natureza) e **objetivismo** (seja de que espécie for) não mais se opõem no campo jurídico: são as duas faces do mesmo rosto, do mesmo organismo. Muito ao contrário, cada vez mais se articulam à medida que se aperfeiçoa o processo democrático. Formam um todo composto, destinado a organizar a liberdade, segundo a lei do menor esforço normativo, da qual a **convenção sindical normativa** é exemplo marcante, pois cria, ao mesmo tempo, obrigações, direitos e normas.

Se tomarmos por referência o contrato, verificaremos que ele vem se objetivizando, sofrendo um processo de **desinsubjetivação**, vale dizer, de **normatização**, de acordo com as novas exigências sociais. Isto porque, nas relações de trabalho, a liberdade contratual, absoluta e formal, não é, em verdade, liberdade alguma.

O atual conceito de contrato, dilatado, é bem diferente do antigo, restrito. O de hoje se apresenta muito mais objetivo e, por consequência,

muito menos subjetivo. Quanto à obrigação contratual, por exemplo, ela se fez, muito mais, uma ponte entre patrimônios, tornando-se muito menos, um laço entre pessoas (4).

Sem nos preocuparmos com aspectos idealistas, ideológicos, axiológicos, formalistas ou de segurança, veremos alguns aspectos da evolução apontada.

A rigor — como temos insistido em outros trabalhos —, o contrato é produto do que chamamos BI-INDIVIDUALISMO, pois, quando um não quer, dois não “con-tratam”. De individualismo, verdadeiro e próprio, são os atos unilaterais (7). A distinção é importante, já que a contratualidade pura pode ser afetada, reduzida e até fulminada, pelo individualismo, como pela normatividade.

No **contrato de adesão** (8) não há **consentimento**, conjunção ativa de vontades individuais, **bi-individualismo** criador, portanto, mas mero **assentimento**, de caráter passivo quanto a uma das partes, o que reduz o contrato a um mínimo, e o faz semelhante ao ato unilateral receptivo, manifestação de individualismo. Ora, assim sendo, pode-se dizer que, no “**contrato de adesão**”, o subjetivismo criador do mais forte implica objetivação do seu conteúdo quanto ao mais fraco, sem que se possa, em sentido exato, falar de normatividade de contrato.

Embora alguns ainda pensem ser de adesão o contrato de emprego, certo nos parece que a convenção sindical normativa, fruto do êxito de negociação coletiva, é resultado de um **bi-individualismo de grupos**, sejam quais forem seus sujeitos. Sob esse ângulo, o instituto é animado pelo “**espírito contratual**”, pelos princípios de igualdade e simetria, embora dele se afaste por seu efeito normativo delimitado, semi-abstrato e semi-concreto. E por ser produto de um **bi-individualismo de grupos**, visando composição de interesses opostos e restritos, mas unidos pela produção econômica, interessando à coletividade inteira, é que seu efeito normativo não prescinde da aquiescência ou da intervenção positiva do Estado. E como não há normatividade sem coerção, não é, ainda, de todo apropriado equiparar-se o instituto ao tratado (9). As expressões “**tratado intersindical**” e “**tratado de paz social**” são mais simbólicas, mais que a de “**concordata intersindical**”, sendo que esta e a primeira pressupõem a presença, sempre, de dois ou mais sindicatos, como convencionais, e a segunda, mais ampla, a redução interna da noção de soberania.

Se a concepção do **contrato de adesão** é, em pequena dose, sintoma de **descontratualização unilateral**, as de **contrato forçado** ou **contrato necessário**, mais ainda, a de **contrato normativo** (também chamado de “**contrato regulamentar**” e de “**contrato-tipo**”), todas elas revelando ter o contratualismo chegado a um ponto crítico: de tão dilatado e distorcido não é mais tal.

DEMOGUE já nos dera um elenco de **contratos necessários** agrupando-os em três categorias: **a)** oriundos de uma necessidade de fato, como o depósito necessário; **b)** os que pelos quais o público, livre para não contratar, não tem, se quiser fazê-lo, como escolher o contratante (utilização

de serviços públicos concedidos), e este, por sua vez, não pode recusar-se a contratar; c) os impostos pela lei, criando "verdadeira obrigação jurídica de contratar" (10).

Ao nosso ver, além de não ser possível conceber-se contrato sem a força genética do consentimento, não se pode considerar a convenção sindical normativa como **contrato necessário** ou **forçado**. Suas partes a celebram sem estarem obrigadas a tanto, por necessidade ou por imposição legal. Tampouco sua eficácia normativa implica dever de contratar, atingindo empregadores e empregados.

Seria espécie de **contrato normativo**?

Tal nomenclatura, bastante reveladora, é dada a um tipo contratual que vem preocupando a doutrina em geral, e inconfundível com o **de adesão** (11).

Os **contratos normativos, regulamentares, ou contratos-tipos** são **pacta de modo contrahendi**, e não **de Contrahendo**.

Não obrigam as partes a contratar, mas, se vierem a fazê-lo, obrigam-se a respeitar o conteúdo por eles regulado. São, geralmente, **abertos**, como ocorre, freqüentemente, com tratados e convenções internacionais, e, também, com os **cartéis**, monopolistas ou não.

Não há dúvida que, de certo modo e grau, a convenção sindical normativa tem semelhanças com o **contrato normativo**. Identidade, não.

Além de a aludida convenção não ser preparatória ou preliminar, ela surge e tem eficácia, imediata ou mediata, generalizada ou não, **em área coletiva delimitada profissional e territorialmente**. As normas que produz incidem automaticamente sobre relações de emprego já em curso, como, também, sobre futuras. E quem dá a medida da incidência é o grupo, ou são os grupos sociais (sindicatos, exclusivamente, se ambos os convencionais o são; sindicato e empresa (ou empresas), quando os empregadores não estão constituídos em sindicato).

No exame do **binômio contratualidade-normatividade** não poderiam faltar algumas considerações acerca da **relatividade dos contratos**, magistralmente examinada por EVARISTO DE MORAES FILHO, e consagrada no Direito do Trabalho através de sucessão de empregadores (12). Por sua vez, a dita relatividade está vinculada ao movimento geral de socialização da ordem jurídica, contrário ao dogma da autonomia da vontade ligado ao intervencionismo estatal.

A regra clássica **res inter alios acta aliis nec nocet nec prodest**, hoje em crise, provocou a questão vexatória do conceito de terceiro, ao qual só se pode chegar por exclusão; terceiro não é parte contratante (13).

Sem chegar ao exagero de GUINOT — o contrato como fato social seria oponível **erga omnes**, certo é que a atual ordem jurídica, além de ser mais intrincada, também é mais compacta e reconcentrada, como demonstrou, de modo cabal, TEILHARD DE CHARDIN (14).

A **relatividade dos contratos** também revela a elefantíase da noção contratual, salvo se a mesma for considerada como fator negativo da existência do próprio contrato, mas, de qualquer sorte, fator **acontratual** e não **anti-contratual**. Por isso é que a gestão de negócios e a estipulação em favor de terceiro são consideradas como **quase-contratos**.

De certa feita, durante um congresso internacional, ouvimos de ANDRÉ ROUAST uma aguda intervenção; dele, que, nos idos de 1910, escrevera uma tese intitulada **Essai sur la notion juridique du contrat collectif**. Ei-la, em resumo: não se trata de novidade os efeitos do contrato atingirem terceiro; considerando-se o casamento como contrato, impossível negar-se que alcança substancialmente os filhos dele oriundos, cuja situação de terceiros é indubitável... (16).

Todos esses problemas gerais afluem e se concentram na convenção sindical normativa. Neia desembocam, como em estuário, as águas límpidas de novas fontes, as provenientes do degelo, e, também, os restos de matérias putrefeitas.

**No particular da normatividade**, algumas observações são necessárias, à luz da legislação comparada.

Historicamente, na fase imediatamente posterior ao Estado Policial, e nos países recém-ingressados na Primeira Revolução Industrial, o efeito normativo do instituto foi **consuetudinário**, o que, aliás, ainda pode ser observado, de certo modo e grau, na Inglaterra e nos E.U.A. Mas, atualmente, a grosso modo, observa-se que a normatividade da convenção sindical normativa conta com o apoio do Estado, variando, contudo, a maneira de efetivá-lo. Cada vez mais raras são as legislações que não admitem a generalização relativa dos efeitos da mesma convenção.

A normatividade pode ser examinada segundo dois critérios: 1º — **como ela surge**; 2º — **qual a sua extensão**.

Em relação ao primeiro, a técnica de normatização é variável: **a) normatividade instantânea ou automática**, quando a lei formal, **a priori**, a prevê e regula, seja de que forma for, inclusive conferindo poder normativo sindical; **b) normatividade dependente de ato estatal, em cada caso**. Em ambas as situações, porém, a normatividade é derivada, quanto aos efeitos, e não originária, em sentido absoluto.

Em relação ao segundo, a extensão pode variar em função de elementos objetivos (dimensão sociológica e territorial dos convencionais ou de um deles), e (ou) em função das pessoas atingidas.

Quanto a este segundo aspecto, pode-se falar em **grau de normatividade**, caso a convenção sindical normativa atinja apenas associados sindicais — **normatividade incipiente ou de 1º grau**, ou a todos compreendidos nas categorias econômicas e profissionais (16) representadas pelos convencionais, ou, ainda, a todo o pessoal de determinadas empresas — **normatividade plena ou de 2º grau**.



De qualquer maneira, o conteúdo normatizado da convenção sindical, elaborado de modo autônomo, revela que o Estado atual, admitindo a negociação coletiva, o livre jogo das forças organizadas do trabalho e do capital, pratica abdicação legiferante, mas não chega ao ponto de renunciar a sua função normativa.

Entre abstencionismo e intervencionismo, para autoconservação e por economia, o Estado não atua na elaboração de certas normas, mas conserva, Estado que é, seu poderio normativo. Paradoxo? Contradição? Parece que não. Sinal dos tempos, sim. De evolução.

Com grande dose de razão afirmou CUNHA GONÇALVES: a questão da natureza jurídica da convenção sindical normativa é de modesto interesse, principalmente nos países em que a mesma está regulada por lei. É válida a observação, quanto à maneira pela qual a sua normatividade se perfaz, e de referência à sua extensão.

Em suma, a normatividade da convenção sindical não é nem pode ser antagônica ao Estado, salvo se partirmos da existência, ao lado de norma consuetudinária, de um direito natural de grupos sociais, uma nova versão de jusnaturalismo, em termos não individuais.

#### 4 — TEORIA EM GERAL — CLASSIFICAÇÃO

A evolução doutrinária a respeito de convenção sindical normativa, tem pontos de semelhança com a verificada em matéria de infortúnios de trabalho.

As teorias foram se sucedendo, uma após a outra, das críticas feitas às precedentes. Mas, no caso da convenção sindical normativa, ocorreu fenômeno comumente observado no campo jurídico: ao surgir uma realidade nova, o primeiro esforço doutrinário, impregnado de misonéismos, faz-se no sentido de enquadrá-la em esquema já consagrado, e bem delineado. Somente a seguir, quando a realidade nova se consolida e perdura, e as formas lembradas para contê-las mostram-se formas inadequadas e insuficientes, é que a doutrina passa à criação.

A posição do Estado, a trajetória do sindicato, a predominância do objetivismo sobre o subjetivismo, a invasão dos publicistas no campo do direito privado, a influência da Sociologia, dentre outros fatores, marcam a evolução do pensamento jurídico acerca do instituto.

Com pequenas modificações, a classificação do ALEJANDRO GALLART Y FOLCH (17) será a adotada.

**Primeiro grupo: teorias civilistas**, individualistas, contratualistas ou quase-contratualistas. **Segundo grupo: intermediárias ou de transição**. **Terceiro grupo: jurídico-sociais**, objetivistas, publicistas; e à parte, o **monismo ou normativismo**.

##### 4.1 — TEORIAS CIVILISTAS

Valendo-nos de conhecida sistematização, tais teorias podem ser classificadas **em função da posição adotada quanto ao sindicato: a)** as que

se fundamentam na sua personalidade fictícia ou ideal, compreendendo: a do mandato, a da gestão do negócio, a da estipulação em favor de terceiros, às quais poderíamos acrescentar a do contrato inominado <sup>(18)</sup>; b) a que parte da negação da mesma personalidade jurídica, de NAST; c) a que se baseia na personalidade real do sindicato, de CHARLES DE VISSCHER.

4.1.1 — A convocação do **mandato** foi a primeira feita e a mais inadequada de todas.

O sindicato seria mandatário, e os trabalhadores, mandantes. Cada um destes, expressa ou tacitamente, ao ingressar no sindicato como associado, concederia poderes de representação ao sindicato para convencionar. Negócio jurídico de mandato, e não o chamado "mandato legal", lembrado por vários para definir a posição do sindicato em certa fase da legislação italiana. Por conseqüência, explicação estritamente bi-individualista, não alcançando o fenômeno na sua essencialidade, marcada por seus aspectos coletivo e normativo.

Eis uma síntese das principais objeções à concepção do mandato: o sindicato não é apenas mandatário, agindo no nome e no interesse dos trabalhadores-mandantes, e sim, o convencional mais importante, assumindo direitos e obrigações próprias; não se pode ter como mandantes os trabalhadores-associados contrários à celebração da convenção, bem como os que nem associados são; os mandantes, podendo resilir o mandato outorgado (a chamada "revogação"), derogariam livremente a convenção.

4.1.2 — **Quanto à gestão de negócio**, o sindicato seria representante sem mandato, ficando sem qualquer importância a construção forçada do mandato tácito.

O instituto seria, como na teoria do mandato, o resultado da ação do sindicato representante, sem ser mandatário.

A gestão de negócios, acolhida na legislação brasileira (Cód. Civil, arts. 1.331 e seguintes, e Cód. Com., art. 163), pressupõe, além da inexistência de "autorização do interessado", geralmente ausente a intervenção do gestor em "negócio alheio".

Causa-a a necessidade ou utilidade singular quanto ao interessado. Além do mais, o gestor é responsável perante o dono do negócio e "as pessoas com que tratar" <sup>(19)</sup>.

Baseando-se a concepção na representação, padecer de quase todos os defeitos da anterior, e mais: não se pode ter os trabalhadores como ausentes; entre eles há os que autorizaram a realização do negócio, votando a favor de sua conclusão, não se podendo falar de vontade presumível; não é possível ter-se como "negócio alheio" aos trabalhadores a convenção sob exame etc.

4.1.3 — **Quanto à estipulação em favor de terceiro**, "quase-contrato", de natureza muito controvertida, defendida por RATTO e RAYNAUD

(<sup>20</sup>): o sindicato seria estipulante; promitente seria o sindicato de empregadores, ou um ou vários destes; terceiros-beneficiários, os trabalhadores.

O nosso Cód. Civ. (arts. 1.098/1.100, com remissão ao art. 929), acolhe a discutida figura, e, segundo a lei e a doutrina, ele não serve para explicar a convenção sindical normativa. Além dos defeitos dos quais padece por ser uma explicação civilista, privatista e individualista, ela os tem específicos: nem todos os trabalhadores são terceiros; a convenção não apenas os beneficia; os terceiros-beneficiários podem renunciar ao que em seu favor fora estipulado e prometido; os empregadores, por si mesmos ou por seu sindicato, não são apenas promitentes etc.

4.1.4 — **Negando ao sindicato a personalidade fictícia ou ideal** — às vezes tão mal chamada de “moral”, NAST, em sua tese de 1907 (*Des conventions collectives relatives à l'organisation du travail*, Paris), assentou sua opinião em premissas contrárias às concepções anteriores.

Para ele, a convenção sindical normativa é explicável sem que seja reconhecida ao sindicato personalidade distinta dos seus integrantes. A personalidade do sindicato seria artificial, meramente aparente. Por consequência, o sindicato e seus membros são um todo único. Confundem-se, e, por conseguinte, os segundos, são, real e verdadeiramente, partes contratantes.

As obrigações assumidas pelo sindicato, sem existência subjetiva distinta, teriam origem nas obrigações assumidas pelos sindicalizados a **título coletivo**, embora também possam agir a título individual.

Parece-nos que a construção de NAST conduz à **contratualidade em série**, servindo o sindicato de biombo, quando, na verdade, ele é parte na convenção e age em defesa dos interesses da profissão.

Em suma, pode-se dizer que a teoria de NAST defende um **pluri-individualismo real**, negativo da própria essência coletiva-normativa do instituto. Além disso, não explica sequer sua eficácia quanto aos associados sindicais contrários à sua celebração.

4.1.5 — **Afirmando a personalidade real do sindicato**, como manifestação da **realidade jurídica**, CHARLES DE VISSCHER admite “uma combinação do ponto de vista unitário e do ponto de vista individualista”.

Após dizer que a “conciliação destas idéias aparentemente contraditórias se encontra na tese da **realidade jurídica**”, VISSCHER, apoiando-se em MICHOU, acrescenta que esta mesma realidade “mantém a unidade da pessoa moral, mas sem perder de vista que é uma unidade complexa, e que as pessoas físicas que a compõem não são terceiros quanto a ela” (<sup>21</sup>).

Para VISSCHER, a coordenação de atividades individuais tendo em vista uma finalidade comum "é o espetáculo da unidade" sindical. Real, de individualidades agrupadas e organizadas.

VISSCHER, após apoiar-se, em parte, em JELLINECK, e, fundamente em MICHOUÉ e em SALLEILES, considera que a "existência de uma vontade coletiva unificada na perseguição de uma finalidade comum confere à associação uma individualidade própria: ela justifica assim, sem ficção nem símbolo, a atribuição da personalidade".

Tal situação de integração orgânica — como lembra o mesmo VISSCHER — encontra adequada explicação na fecunda **teoria de órgão** do grande GIERKE (22).

Após enfrentar o problema da minoria opositora, ao qual procura superar com a noção de **vontade coletiva**, eis as palavras finais de VISSCHER: "Em derradeira análise, o contrato firmado por uma associação personificada é querido por cada um dos associados. Teórica e praticamente, é inexato se ter como terceiros os membros de minoria opositora: assim, como os votantes favoráveis, eles são partes da convenção assinada pelo sindicato".

A teoria acima exposta é atraente mas insuficiente. Se oferece uma explicação adequada para a ação sindical **internamente considerada**, coletiva em sentido estrito, deixa sem cobertura a eficácia do instituto quanto aos que não são associados do sindicato, embora pertencentes à mesma profissão. Por outro lado, as idéas de VISSCHER pouco valem de referência a sujeito da convenção que não seja sindicato.

#### 4.2 — TEORIAS INTERMEDIARIAS OU DE TRANSIÇÃO

Não se trata aqui de examinar a dualidade do instituto, contratual — regulamentar (23), mas de assinalar as idéas de ANDRÉ ROUAST (24) que tanta importância tiveram na evolução do pensamento jurídico sobre a matéria. Ei-las, em resumo.

O "contrato sindical", forma incipiente do verdadeiro "contrato coletivo de trabalho", de natureza **sul generis**, parecido com a estipulação em favor de terceiro, implica exceção parcial ao princípio da **res inter alios acta** . . . (Para ROUAST, terceiros, na espécie, são os associados do sindicato componentes da minoria opositora.)

O verdadeiro "contrato coletivo de trabalho" — que tem por semente o "contrato sindical" — constitui exceção total e frontal ao aludido princípio. Opõe-se a determinados terceiros. Assemelha-se à **concordata comercial**. Resulta de uma solidariedade necessária e da ação autoritária do sindicato. Por conseqüência, a teoria de ROUAST abriu o caminho para a concepção regulamentar, e é, de certo modo, eclética, pois, segundo ele, não há antinomia absoluta entre a natureza contratual e seu efeito obrigatório quanto aos indivíduos não aderentes aos grupos singatários da convenção. A intervenção estatal não a transforma em um regulamento.

É um instituto de **direito profissional**, inacabado, imperfeito e intermediário, de direito privado e de direito público.

Dentro da idéia de **colaboração não contratual**, deve ser lembrada a noção de **ato complexo**, pioneiramente trabalhada pelo grande GIERKE, tendo por referência o ato de fundação das associações em geral, tradicionalmente tido como contratual. Para GIERKE, não havendo oposição de interesses, nem reciprocidade entre direitos e obrigações, o ato fundador já revela a vontade comum do grupo nascente: **é coletivo unilateral (einseitiger Gesamttakt; JELLINECK chama o ato complexo de Vereinbarung).**

Por isso, a concepção do ato complexo pôs mais um freio na tendência então dominante de tudo ser explicado contratualmente, no campo bem delimitado do direito privado. Mas, no particular do instituto sob exame, não se pode dizer tenha ele origem na colaboração, na concordância de interesses, entre trabalhadores e empregadores. Pode-se, sim, afirmar que as entidades representativas de uns e de outros surgem de ato coletivo, mas agem segundo interesses opostos e antagônicos. Entretanto, por não haver concordância na sua origem, é que a convenção sindical produz normas, como resultado, para disciplinar divergências, favorecendo a ordem da produção.

#### 4.3 — TEORIAS JURÍDICO-SOCIAIS

Em grande dose, tais teorias, exceção feita para o monismo ou normativismo kelseniano, podem ser consideradas como manifestações do **pluralismo jurídico**: coexistência de várias ordenações jurídicas na mesma sociedade política. Mas, manifestações ou espécies inconfundíveis entre si, inclusive sob o ponto de vista ideológico.

A convenção sindical normativa é um instituto que comprova a pluralidade interna de ordem jurídica, mas nem tudo quanto parece.

##### 4.3.1 — **Objetivismo solidarista**, de DUGUIT

O pensamento de DUGUIT, com raízes no positivismo de COMTE e sob a influência das idéias sociológicas de DURKHEIM e outros, caracteriza-se, principalmente, por ser antitético ao subjetivismo. A **facultas agendi** e o poder do Estado são tidos como metafísicos. O que existe realmente é a **norma agendi**. A base do Direito é a solidariedade ou interdependência social, por necessidade ou utilidade. O Estado não detém o monopólio legislativo. DUGUIT é o adversário mais feroz do subjetivismo. Sua obra é demolidora por excelência, mas contém, também, construções notáveis, máxime quanto à classificação dos atos jurídicos. Vejamo-la, para nela colocar a convenção sindical normativa, chamada **convenção-lei**. (A distinção entre lei no sentido formal e lei no sentido material afina com o pluralismo jurídico).

Considerados o objeto e o efeito, o aspecto material, os atos jurídicos são: o "ato-regra", o "ato-condição", e o "ato-subjetivo".

A convenção em causa é espécie de **ato-regra**. Tem por objeto e efeito **criar situação jurídica, impessoal e objetiva**. Ato, portanto, puramente objetivo.

Já o **ato-condição**, intermediário, tem algo de subjetivo. Para DUGUIT, a relação de trabalho seria espécie de tal ato, que funciona como condição de aplicabilidade ao indivíduo de uma situação legal preexistente.

O "**ato-subjetivo**" corresponde ao contrato: cria uma situação jurídica particular para as partes que nele intervêm.

Considerada a manifestação volitiva, o aspecto formal, os atos jurídicos são: **unilaterais e plurilaterais**. Quanto a estes, subdividem-se: **contrato**, quando há concurso de vontades movidas por interesses contrapostos, criando situações subjetivas, compensação, credor e devedor; **ato-coletivo**, da coincidência de vontades operando paralelamente na mesma direção, sem que haja devedor e credor; **ato-união**, também surgido da coincidência de vontades, mas para criar regra, norma de atividades, fazendo surgir um estatuto.

Resumindo: No "**contrato**" há diversidade de objeto e de fins; no "**ato-coletivo**", unidade de fim e de objeto; no "**ato-união**", somente unidade de objeto. Segundo a terminologia alemã, na ordem: **Vertrag, Gesamttakt e Vereinbarung**.

O sindicato resulta de um "ato-coletivo", e a convenção sindical normativa, "ato-regra", surge de um "ato-união", como a internacional ou tratado.

Para DUGUIT, portanto, a **convenção-lei** é típica de **ato-união**, do ponto de vista genético; e de **ato-regra**, em relação ao efeito.

Não cria situação jurídica subjetiva. É a lei em sentido material, pois cria direito objetivo, admissível, pois o Estado não tem o monopólio legislativo.

#### 4.3.2 — **Esponaneísmo jurídico-social**, de EHRlich e GURVITCH

Historicamente, a sistematização do "direito de sociedade", de pluralismo de ordens jurídicas contrabalançadas, está ligado à fase em que a convenção sindical normativa surge espontaneamente no meio social, no início da primeira revolução industrial e com o Estado abstencionista dominando. Como uma nova forma criada pelo livre jogo das forças antagônicas do trabalho e do capital, geminadas pela produção, o que ainda se tem como básico nos E.U.A. principalmente.

Para esta corrente do pensamento jurídico, o **direito social**, fundamentalmente influenciado pela sociologia tradicional, compreende o **condensado** pelo Estado, com sanção incondicionada; o **independente ou puro**; e o **anexado**. A convenção em causa é exemplo do último, mas transforma-se em condensado se os sindicatos passam a integrar a estrutura estatal.

O espontaneísmo jurídico-social, na opinião de GURVITCH, admite a formação do direito em agrupamentos inorganizados, diferentemente de HAURIUO, o qual a aceita, exclusivamente, quanto a agrupamentos organizados, a comunidades, segundo o conceito tomista de bem comum.

De certo modo, o pensamento do grande SINZHEIMER não diverge dos espontaneístas, porquanto, para ele, a convenção sindical normativa tem sua força obrigatória derivada da sociedade econômica subjacente, com sua ordem jurídica inorganizada e preexistente.

#### 4.3.3 — Institucionalismo.

Embora sustente também o pluralismo jurídico, o institucionalismo não se confunde com o espontaneísmo jurídico-social. Surgiu no fim do século passado, embora não de repente.

Sem falar no precursor LÉMIRE, SANTI ROMANO, HAURIUO e RENARD, são os mais brilhantes institucionalistas. Na Argentina, JUAN L. PAEZ merece especial menção com a sua magnífica monografia sobre **El Derecho de las Asociaciones**.

Influenciado, ao mesmo tempo, pelo tomismo (e pelo neotomismo) e pela sociologia, dando ênfase ao bem comum em detrimento do de cada um, tendo como fundamental o **status** e não o contrato, o institucionalismo é, acima de tudo, uma explicação global da ordem jurídica, contraposta a uma visão tomística da sociedade.

Não se trata aqui de penetrar no extenso nevoeiro que envolve o institucionalismo, mas apenas de situar a sua posição quanto à convenção sindical normativa.

Se o sindicato pode ser considerado "**instituição-grupo, universitas personarum**, união de pessoas naturais sob o impulso de uma idéia a ser posta em execução, não há dúvida que a convenção tratada não pode ser considerada como tal. Por outro lado, como as normas da última surgidas **não são internas de uma instituição**, e sim produto da ação de duas (dois sindicatos, ou mais, um sindicato e uma empresa, ou mais), de poderes e órgãos de instituições diversas, estar-se-ia defronte de uma "**instituição-regra externa**, e também não de uma **instituição-coisa, universitas rerum**.

**Instituição-regra**, externa em relação aos convencionais distintos e contrapostos, embora interna relativamente ao Estado, instituição-mor. Sim, porque, em última análise, na área estranha ao direito interestatal e ao superestatal, o direito estatal é síntese do direito externo das instituições diferenciadas, formadas dentro do Estado, instituição superior do ponto de vista nacional.

Se os indivíduos-membros de instituições-menores têm direitos-deveres com o grupo ao qual pertencem, cada **instituição-grupo** ou **instituição-pessoa**, animada por um "bem-comum" próprio e parcial, também tem sua

ação delimitada pelo "bem comum" da instituição-mor, que a todas compreende e articula. Se assim não fosse, o "individualismo dos grupos", forma exagerada de pluralismo jurídico, conduziria à anarquia por antítese. No fundo, o institucionalismo, sob enfoque não individualista, procura chegar à possibilidade ótima, eterna e evolutivamente procurada, de uma unidade política diversificada, mais viva e espontânea, mais orgânica e organizada, em que poder e liberdade sejam harmonizados.

#### 4.4 — Normativismo ou Monismo

A construção de Kelsen é inconfundível com as jurídico-sociais.

Quanto ao espontaneísmo e ao institucionalismo chega à antítese.

O ponto fundamental da teoria reside na concepção do Direito como puro ordenamento normativo, na identidade da norma jurídica com o Estado, o "Estado de Direito". Assim, tudo que não tem o caráter de norma obrigatória, de direito positivo, não é jurídico.

A "pessoa" tem mero e provisório sentido de unidade: é um centro de imputação, cujo ponto último, em princípio, é o Estado. Este personifica a unidade do sistema, por hipóstase: "o que era no começo simples meio auxiliar do pensamento, mera expressão da unidade de um objeto ou sistema, termina por converter-se em sistema ou objeto autônomo. Daí, o erro do dualismo de Estado e Direito".

As personificações jurídicas em geral são ficções. No particular do Estado, não tem ele personalidade distinta dos cidadãos, e sim valor reflexo, como uma imagem refletida em um espelho.

Conseqüência lógica da concepção do "Estado de Direito" (= Direito do Estado), positivista no sentido legalista e não no filosófico que é meta-jurídico, da unidade incindível do sistema jurídico, é a superação da antítese entre o direito público e o direito privado. Há identidade da ordem estatal e da ordem jurídica.

Segundo o próprio Kelsen: "... desde um ponto de vista estritamente positivista, incompatível com todo gênero de Direito natural, todo Estado tem que ser Estado de Direito neste sentido formal, posto que todo Estado tem que constituir uma ordem, uma ordem coativa da conduta humana, e esta ordem coativa, seja qual for o método — autocrático ou democrático — de sua criação e qualquer que seja o seu conteúdo, **tem que ser uma ordem jurídica que se val concretizando gradualmente** desde a norma fundamental hipotética até aos atos jurídicos individuais, através de normas gerais. Este é o conceito de "Estado de Direito", que se identifica tanto com o conceito do Direito como com o do Estado" (25).

Dentro da concepção normativista ou monista, o princípio do "Sollen" imperante no mundo social, como o do "Sein" no mundo físico, é fundamental. O primeiro, social, está submetido à normatividade, ao **deve ser**; o segundo, físico, à causalidade, à lei do ser.



Para situar a convenção sindical normativa dentro do monismo kelseniano, nada melhor que seguir o próprio fundador da "escola de Viena", da "Teoria Pura do Direito", de acordo com as lições escritas para a Escola Nacional de Jurisprudência, da Universidade Nacional Autónoma do México. (24)

A primeira observação a ser feita: KELSEN elegeu o termo **convenção**, por considerá-lo comum tanto ao **contrato** como ao **tratado**, convenção examinada como aplicação e como criação do direito, como ato criador e norma criada.

Sempre presente a idéia do **gradualismo normativo**, KELSEN escreveu: "Quando a ordem jurídica — no domínio do direito privado moderno, normalmente a lei — prescreve que deve-se agir de acordo com a convenção, faz desta um fato criador de normas jurídicas. Neste caso há uma delegação da lei na convenção" (25). E prossegue: "A norma ou a ordem, criadas pela convenção, são pois uma regra ou uma ordem de grau inferior à regra ou à ordem que institui a convenção, como procedimento criador de normas jurídicas."

E como exemplo de convenção (contrato) que gera normas gerais, KELSEN cita a "**convenção coletiva** concluída entre organizações patronais e operárias, à qual a lei dá força obrigatória para os membros da organização e as vezes também para patrões e operários alheios às organizações contratantes". Seria a "**convenção coletiva** uma forma manifestamente intermediária entre o que se chama lei e o que se chama ato jurídico..." (26).

No circuito fechado do monismo normativo somente o Estado-Direito, em última análise, é emissor de normas, diretamente ou não. Embora sob fundamento distinto, de certo modo a teoria kelseniana, sem ser solidarista (social), tem com a de DUGUIT um fator positivo convergente, qual seja a negação de direitos subjetivos.

"Teoria Pura do Direito", e, por isto mesmo, produto técnico esmerado, neutro, sem nenhum compromisso ideológico, político, econômico, histórico ou sociológico.

## 5 — BREVE NOTICIA SOBRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA VIGENTE

A Carta de 1967, promulgada em 24-1-1967, mas que somente entrou em vigor em 15-3-1967, previa o "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho" (art. 158, XIV), bem como caber à "associação profissional ou sindical" "a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público", reguladas em lei ordinária (art. 159).

Antes, porém, que a Carta de 1967 começasse a vigorar, o Decreto-Lei nº 229, de 28-2-1967, alterou substancialmente o Título VI da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT, arts. 611 a 625), inclusive substituindo sua denominação "Do Contrato Coletivo do Trabalho" pela de "Das Convenções Coletivas do Trabalho".

A Emenda Constitucional nº 1, de 17-10-1969, ditada pelos Ministros Militares, não alterou os textos apontados (arts. 165, XIV, e 166). Assim, não houve problema de adaptação da legislação ordinária anterior.

Como já anotamos (nota 2), temos a **convenção coletiva de trabalho** e o **acordo coletivo**, sujeitos, de um modo geral, a regras comuns.

A primeira é **acordo intersindical normativo**, pelo qual são estipuladas "condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho". O segundo é feito entre sindicato representativo de categoria profissional (de empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais — arts. 511 e 570 e seguintes) e **"uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipule condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou empresas acordantes às respectivas relações de trabalho"**.

Assim, em ambos, a presença de um sindicato, representativo de categoria profissional, é a regra, mas se esta não for organizada em sindicato, e em se tratando de convenção, poderão celebrá-la as federações, ou em sua falta, as confederações (art. 611, § 2º).

Quanto aos acordos: devem ser feitos por sindicato profissional e por "unidade apropriada", constituída de "uma ou mais empresas" da categoria econômica correspondente à profissional. Entretanto, há exceção: se empregados de uma ou mais empresas decidirem celebrar acordo, pedirão ao sindicato correspondente para assumir a direção dos entendimentos, e ele não o fizer no prazo legal, os interessados poderão recorrer à respectiva federação, e, na falta desta, à confederação; omitindo-se uma ou outra, e esgotado o prazo legal, **poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final** (art. 617).

A celebração de convenções e acordos por sindicato depende de deliberação de sua assembléia-geral especialmente convocada, sendo exigido **quorum** de comparecimento, e, para votação em primeira e em segunda convocação, de associados, no caso de convenção, e de interessados, no de acordo; e **quorum** especial, em segunda convocação, se a entidade sindical possuir mais de cinco mil associados (art. 612). A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial estão sujeitas às mesmas regras (art. 615).

A **forma** de ambos é escrita, constitutiva e **ad substantiam**. Além disto, estão sujeitos a depósito para registro e arquivo em repartição administrativa (art. 614). Somente entrarão em vigor três dias após a data em que o depósito for realizado.

O **conteúdo**, também de ambos, divide-se em: obrigatório (art. 613) e facultativo (art. 621). Sua duração máxima é de dois anos (art. 614, § 3º).

A **negociação coletiva é obrigatória**. À autoridade cabe a "convocação compulsória dos sindicatos ou empresas recalcitrantes". Persistindo

a recusa, ou malograda a negociação entabulada, é facultada a instauração de dissídio coletivo, após esgotadas as medidas relativas à realização de convenção ou acordo (art. 616).

A **imperatividade** das cláusulas convencionadas ou acordadas é garantida expressamente. Qualquer disposição contratual que as contrariar é "nula de pleno direito" (art. 619), e empregados e empresas que cometerem violações são passíveis de multa (art. 622).

Havendo conflito entre normas de convenção e de acordo, as convencionais mais favoráveis prevalecem (art. 620).

No contexto de uma política econômico-financeira de combate à inflação, as restrições aos aumentos salariais não poderiam faltar. No Brasil, somente este aspecto exigiria um estudo à parte, de 1964 para cá, não fosse a brevidade dessa notícia. Na oportunidade, basta assinalar que o atual art. 623 da CLT fulmina de nulidade de "pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contraria proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços."

Um elemento legislativo que não pode deixar de ser registrado: o Brasil é o único país do mundo que mantém a **contribuição sindical** (ex-"imposto sindical"), mesmo após o Decreto-Lei nº 925, de 16-10-1969, o qual alterou bastante a parte da CLT dedicada ao sindicalismo. (O Projeto de Código do Trabalho — art. 827, resultado da revisão feita ao Anteprojeto de EVARISTO DE MORAES FILHO, por Comissão da qual fomos parte, juntamente com o mesmo e com MOZART VICTOR RUS-SOMANO, prevê sua extinção gradativa).

Tal contribuição, de natureza parafiscal, é devida por todos integrantes de categorias, sejam ou não associados de sindicatos, e pode ser considerada como uma nova forma estatal de subvenção. De certo modo, apesar de sua problemática, harmoniza-se com a tarefa sindical normativa, **instantânea e plena** (ver nº 3).

No regime brasileiro, de horizontalidade sindical, a categoria profissional ou econômica está **subjativizada**, como a empresa (CLT, art. 2º). No domínio dos fatos sociais, a categoria é o **prius** em relação ao sindicato, mas constituído este **a posteriori**, os dois se fundem ou confundem. Daí porque o efeito profissional **erga omnes** não depende de ato extensivo de autoridade estatal, sequer de homologação.

#### NOTAS

- 1) Quanto aos sindicatos em si, nota o Prof. Pinto Antunes ("Do Sindicato Operário — Apogeu e Decadência, S.P., 1939) que se fizeram valer, pelos seus delegados, como "altas partes contratantes" do "Tratado de Versalhes", do qual surgiu a O.I.T. — Para o mesmo autor, "não é possível subir mais".
- 2) Na atual legislação brasileira (CLT), alterada pelo Decreto-Lei nº 229/67, após a proliferação de acordos coletivos sobre salários, principalmente, existe a distinção entre **convenção coletiva de**

- trabalho e acordos coletivos, à base dos sujeitos convencionais ou acordantes. Só há convenção se dela forem partes "dois ou mais sindicatos representativos de categorias económicas e profissionais" ... (art. 611, *caput*). Se sindicato (s) representativo de categoria profissional ajustar condições de trabalho "com uma ou mais empresas da correspondente categoria económica", ou "instituições", mesmo que não incluídas no enquadramento sindical, trata-se de "Acordo coletivo" (arts. 611, § 1.º, e 618).
- 3) A propósito: *Archives de Philosophie du Droit, nouvelle série, Le rôle de la Volonté dans le Droit*, Paris, 1957.
  - 4) Espécie do género liberdade sindical, e que, muitas vezes, entra em conflito com sua outra espécie: a liberdade do sindicato, como pretendemos ter demonstrado no nosso estudo sobre "A Complexa Liberdade Sindical", escrito para a Revista da Faculdade de Direito de Pelotas (ano VII, n.º X, setembro, 1962).
  - 5) Em termos da realidade Ibero-americana, ousamos afirmar: aqueles que não votam expressamente, a favor ou em branco, por não comparecerem às assembleias grupais, ou por não estarem filiados ao grupo, estão, geralmente, apesar do comodismo, tacitamente de acordo com a assinatura da convenção sindical normativa. A razão é simples e clara: nada ou quase nada têm a perder; precisamente, o contrário.
  - 6) Típica manifestação: o princípio da sucessão de empregadores, acolhido expressa e absolutamente na legislação brasileira (CLT, arts. 10 e 448). — Ver nota 12.
  - 7) Aprofundamos esta afirmativa na nossa monografia *Em Defesa da Estabilidade* (Despedida versus Estabilidade), S.P., LTr. Editora Ltda., cap. primeiro, sobre a despedida.
  - 8) **Raymond Saleilles**, "De la Déclaration de Volonté, contribution à l'étude de l'acte juridique dans le Code Civil Allemand", Paris, 1929.
  - 9) Sobre este aspecto: **Hans Kelsen**, *El contrato y el Tratado*, trad. de Eduardo Garcia Máynez, México, 1945.
  - 10) **Apud Marcel Waline**, *L'individualisme et le Droit*, 2.ª ed., 1949, págs. 188/90. O Supremo Tribunal Federal (do Brasil), decidindo rumorosa questão, considerou que o "empréstimo compulsório", instituído por lei, "representa um contrato forçado entre o Poder Público e o contribuinte, não se confundindo com a figura do tributo" (recurso em Mandado de segurança n.º 11.671 — Paraná: Acórdão de 23-3-1964, publ. no DJ de 17-9-1964, pág. 708).
  - 11) O que se segue foi colhido em **Eduardo Spínola**, *Dois Contratos Nominados no Direito Civil Brasileiro* — Rio, 1953, pág. 14.
  - 12) **Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa**, 2 vols., Rio, 1960. *Idem*, *Do Contrato de Trabalho como Elemento da Empresa*, dissertação para cátedra, Rio, 1957.
  - 13) Ver n.º 4.1.3 do texto — A importância da noção de terceiro é manifesta, no Direito do Trabalho, quanto à natureza do adicional em notas de despesa (hotéis e restaurantes), e até da verdadeira gorjeta. — *Nota* CLT, art. 446, parágrafo único, "ao marido ou pai (de menor) é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando e sua continuação for suscetível de acarretar embaraço aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor" (ver nosso *Contrato de Emprego*, 2.ª ed., Rio, 1965, n.º 29, págs. 59/61).
  - 14) Da extensa e fecunda obra do grande pensador cristão — dos maiores do nosso tempo, veja-se: **Le Phénomène Humain, L'Apréhension de l'Homme, La Vision du Passé, L'Avenir de l'Homme, L'Énergie Humaine, L'Activation de l'Énergie, e La Place de l'Homme dans la Nature**.
  - 15) Sobre o pensamento mais recente de Rouzet: "Actes du Deuxième Congrès International de Droit du Travail", relatório geral dos países de língua latina, págs. 15 a 22. Ver n.º 4.2 do texto.
  - 16) No Brasil, as categorias económicas são as constituídas de empregadores; e as profissionais, de empregados.
  - 17) **Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española**, Barcelona, 1932, pág. 60.
  - 18) A propósito: **Gaillard y Folch**, obr. cit., 72; e **Charles de Visscher**, *Le Contrat Collectif de Travail*. "Théories juridiques et projets législatifs", Grand-Paris, pág. 88 e seguintes, com prefácio de Saleilles.
  - 19) Sobre o discutido instituto: a notável monografia de G. Pachioni — *Dalla Gestione Dagli Affari Atrui*, 3.ª ed. revista e corrigida, Pádua, 1935 — XXIX.
  - 20) **Barthélemy Haunaud**, *Le contrat Collectif en France*, Paris, 1921.
  - 21) Ob. cit., pág. 122.
  - 22) Ob. cit., págs. 110 e seguintes, e 137 e seguintes.
  - 23) Sobre este aspecto: **Michel Despar**, *Conventions Collectives, Traité de Droit du Travail*, direção de G.H. Camerlynck, 1966, 7.º vol., n.ºs 42 e 167, especialmente.
  - 24) Segundo **Gaillard y Folch e Visscher**, obras citadas. Ver nota 15.
  - 25) **Teoria Geral del Estado**, trad. de Legas Lacambra, 1954, pág. 120.
  - 26) Reunidas no vol. cit. na nota 9.
  - 27) Ob. cit., pág. 10.
  - 28) *Idem*, págs. 13, 142, 145...