



PARTIDO DOS TRABALHADORES
Secretaria Sindical Nacional

Perguntas e Respostas sobre o

**CONTRATO
COLETIVO
DE
TRABALHO**

Cartilha 1-1993

PERGUNTAS E RESPOSTAS
SOBRE

O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO

SECRETARIA SINDICAL NACIONAL

PARTIDO DOS TRABALHADORES

1993

APRESENTAÇÃO

Desde a retomada das lutas sindicais, na década dos 70, o movimento sindical combativo, hoje organizado na Central Única dos Trabalhadores, tem lutado pela adoção do Contrato Coletivo de Trabalho no Brasil.

Em nenhum momento, porém, o debate sobre essa questão adquiriu tanta publicidade quanto hoje, em grande parte graças à iniciativa do Ministro do Trabalho, Walter Barelly, de convocar as entidades representativas dos trabalhadores e do empresariado a apresentarem suas posições e suas propostas a esse respeito.

Com o intuito de contribuir para a informação dos petistas sobre esse tema, a Secretaria Sindical está publicando essa primeira cartilha sobre o Contrato Coletivo. Brevemente estaremos lançando um segundo caderno a respeito.

Para atender nossa solicitação, o escritório brasileiro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sediado em Brasília, contratou especialistas no assunto -entre eles o Dr Amauri Mascaro do Nascimento- para elaborar as questões transcritas na primeira parte desse trabalho. Deixamos aqui registrados nossos mais sinceros agradecimentos pela atenção e presteza com que tal colaboração nos foi prestada.

Da mesma forma agradecemos aos companheiros da Central Única dos Trabalhadores a valiosa colaboração que nos prestaram.

Deputado Luiz Gushiken

Secretário Sindical Nacional do PT

O PT PERGUNTA. A OIT RESPONDE

1 *QUE É CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

É o instrumento normativo que resulta de uma negociação de âmbito mais amplo que o de uma categoria, podendo ser pactuado em um ou mais setores econômicos e profissionais, bem como em dimensão nacional.

2 *QUAL A DIFERENÇA ENTRE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO E CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO?*

Convenção Coletiva de Trabalho também é um instrumento normativo, porém as negociações são feitas entre sindicatos, obrigando as empresas e os empregados da categoria.

O Contrato Coletivo de Trabalho estabelece normas que serão aplicáveis às convenções coletivas e resulta de negociação de âmbito maior, com a participação das centrais sindicais, confederações e federações nacionais.

3 *QUAL A DIFERENÇA DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO?*

O Acordo Coletivo é instrumento normativo que tem a participação obrigatória do sindicato dos empregados, de um lado, e da empresa, de outro. O Acordo Coletivo vigora, apenas, na empresa que o assinou.

O Contrato Coletivo pode ser negociado entre as centrais sindicais, confederações ou federações, não sendo obrigatória a participação do sindicato representante da categoria e suas cláusulas podem determinar procedimentos para as negociações dos acordos coletivos e convenções coletivas.

4 *CENTRAIS SINDICAIS PODEM SUBSCREVER CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

Sim. Centrais sindicais podem participar do Contrato Coletivo, o que é conveniente, posto que experiências anteriores demonstram que em alguns casos as mesmas têm maior representatividade dos trabalhadores.

5 *CONFEDERAÇÕES E FEDERAÇÕES SINDICAIS PODEM PARTICIPAR DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

Sim, essas entidades sindicais podem fazer parte do Contrato Coletivo.

6 *É VÁLIDO O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO DE ÂMBITO NACIONAL?*

O Contrato Coletivo, tal como foi definido, se trata do resultado de uma negociação que pode ter âmbito nacional e, portanto, pode vigorar nessa extensão.

7 *É VÁLIDO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO APLICÁVEL A MAIS DE UMA CATEGORIA?*

O Contrato Coletivo poderá abranger mais de uma categoria, uma vez que suas cláusulas podem fixar dispositivos regulamentadores das posteriores convenções coletivas ou acordos coletivos com conteúdos específicos em cada categoria.

8 *É VÁLIDO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO EM NÍVEL MUNICIPAL? E EM NÍVEL ESTADUAL?*

Sim. É válido o Contrato Coletivo de nível municipal ou estadual uma vez que das suas cláusulas resulta a sua base territorial de aplicação.

9 *QUAIS SÃO OS EFEITOS DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE AS CONVENÇÕES E OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO?*

As cláusulas do Contrato Coletivo podem dispor sobre os limites a

resolver se terá como base a lei, o Contrato Coletivo ou se será possível compatibilizar os dois instrumentos normativos. Na Itália não há lei de salário mínimo. Existem pisos salariais fixados por contratos coletivos.

15 *O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PODE SE SOBREPOR ÀS LEIS DE POLÍTICA SALARIAL?*

Depende da política salarial do país dar ou não prioridade ao Contrato Coletivo.

16 *O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PODE DISPOR SOBRE JORNADA DE TRABALHO, REPOUSO SEMANAL REMUNERADO, FÉRIAS ETC?*

Sim, para o efeito de fixar regras mínimas ou parâmetros a serem observados pelas convenções e acordos coletivos. Parâmetros são limites mínimos e máximos, isto é, pisos e tetos.

17 *COMO É O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA ITÁLIA?*

Na Itália, a contratação coletiva ocorre com a participação das três grandes confederações dos empregados, o que se consolidou com a prática pelo fato de que as entidades sindicais menores não são bastante representativas para conseguir bons resultados.

Por parte do empregador quem figura no Contrato Coletivo é sempre o sindicato ou a própria empresa.

A finalidade é estabelecer as condições que devem ser respeitadas nas relações individuais de trabalho. As cláusulas que constam do Contrato Coletivo não precisam ser repetidas nos acordos de nível menor.

Deu-se, na Itália, à coexistência de diversos níveis ligados de negociação, o nome de contratação articulada. Os sindicatos italianos e as comissões de fábrica independentes, queixaram-se da ocupação do seu espaço pelas centrais, discordando da articulação, que hoje está atenuada.

18 *COMO É O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA ESPANHA?*

Na Espanha as organizações sindicais estabelecem livremente a estrutura da negociação coletiva, fixando regras para o Contrato Coletivo (lá chamado de Convênio Coletivo), quais as matérias que poderão ser tratadas no mesmo e as que não poderão, em nenhum caso, ser objeto de negociação em níveis inferiores.

As suas principais características são a intervenção prévia de todos os possíveis atingidos pelas suas cláusulas, uma declaração administrativa sobre a representatividade do sindicato e um ato administrativo de extensão do Contrato Coletivo.

O Contrato Coletivo pode compreender matérias trabalhistas, regular matérias econômicas, sindicais e assistenciais etc.

Às entidades sindicais que podem negociar são as que têm uma certa representatividade e só se submete o Contrato Coletivo à administração pública para seu registro.

19 *O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO É APLICÁVEL AOS SÓCIOS DO SINDICATO OU A TODOS OS TRABALHADORES, SÓCIOS OU NÃO, REPRESENTADOS PELAS ENTIDADES QUE NEGOCIAM?*

Depende da configuração que vier a ser dada pela nova lei ou as suas próprias cláusulas. Nos países em que o Contrato Coletivo é restrito aos sócios dos sindicatos há um mecanismo denominado extensão, ato do Ministério do Trabalho, com o qual as suas cláusulas passam a ser aplicadas aos trabalhadores não associados do sindicato. No Brasil, as convenções e os acordos coletivos de trabalho, por lei, beneficiam e obrigam sócios e não sócios do sindicato. Outra hipótese é a autorização legal aos sindicatos para cobrar um pagamento, dos não associados, pelos serviços prestados na negociação, caso em que fica justificada a aplicação do Contrato Coletivo a estes.

20 *QUAL O PRAZO DE VIGÊNCIA DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

O Contrato Coletivo é um instrumento onde as partes têm total liberdade para estipular qual o prazo que deverá vigorar, podendo até serem convenccionados prazos diferentes para a cláusulas do contrato.

21 *O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PODE DISPOR SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES QUE COMPÕEM A RECEITA DOS SINDICATOS?*

Podem. São, não apenas contribuições, mas outros pagamentos. Na Espanha os sindicatos cobram uma contribuição de solidariedade aos não associados.

22 *QUAL A PARTICIPAÇÃO DO ESTADO NO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

A participação do Estado no Contrato Coletivo é quase inexistente, se restringindo apenas a verificar se as cláusulas do mesmo não ferem a ordem social e o interesse público. As normas legais sobre o mesmo são diminutas. É assim para que o espaço da negociação possa ser o maior possível.

23 *QUAIS OS BENEFÍCIOS QUE PODERÃO ADVIR DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO PARA OS EMPREGADORES? E PARA OS EMPREGADOS?*

Para os empregados o Contrato Coletivo de Trabalho poderá trazer, como vantagens, ampliação de direitos trabalhistas independentemente da vontade do Estado; possibilidade de maior controle do movimento sindical, sobre a evolução dos direitos do trabalhador pela via da negociação; fixação de novas e melhores condições de trabalho com maior flexibilidade e sem a rigidez da lei que depende, obviamente, do Congresso Nacional. A Organização Internacional do Trabalho valoriza essas vantagens e as defende

também por concluir que as normas instituídas pela vontade dos interlocutores sociais têm maior eficácia que as impostas pelo Estado. O problema da demora dos processos na Justiça do Trabalho poderá ser melhor equacionado desde que no Contrato Coletivo de Trabalho venham a ser previstos órgãos mistos sindicais de conciliação das questões trabalhistas, com força final e definitiva, sem a necessidade da decisão judicial.

Para os empresários o Contrato Coletivo de Trabalho favorece a administração da empresa quando esta tem filiais em diversas regiões. É mais difícil para uma empresa aplicar diversos instrumentos normativos. Mais simples é fazer um só instrumento nacional, com aditivos ou não, no qual os direitos e deveres recíprocos são unificados para todos os estabelecimentos. Outra vantagem é a porta aberta para discutir com os sindicatos problemas de automação, desemprego, reajustes salariais e flexibilização em situações de crise econômica com a instituição de garantias aos trabalhadores, tudo no sentido de melhorar o nível de relações de trabalho e, com isso, a própria produção.

24 *QUAL O PROCEDIMENTO PARA SE CHEGAR AO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

Para se chegar ao Contrato Coletivo é necessário que haja uma fase de negociação prévia, com a participação das entidades sindicais interessadas, bem como das empresas que serão afetadas por suas cláusulas, e que se chegue a um acordo sobre o que será o conteúdo do instrumento. É conveniente que as cláusulas do Contrato Coletivo sejam escritas.

25 *PODE O CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO DISPOR SOBRE GREVE?*

Sim, o Contrato Coletivo pode dispor sobre a greve, respeitando-se a legislação vigente.

A CUT COM A PALAVRA

1 *PARA A CUT, O QUE É CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

É sinônimo de sistema democrático de relações do trabalho.

2 *POR QUE, ENTÃO, UTILIZAM A DENOMINAÇÃO DE CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?*

Por motivos de natureza histórica, pois em suas lutas por democracia e por liberdade sindical, desde os anos 70, os trabalhadores sempre tomaram como referência os regimes mais democráticos, sobretudo da Europa, onde o Contrato Coletivo é uma constante. Os trabalhadores passaram então a associar contrato individual com autoritarismo e ausência de liberdade e autonomia sindical e Contrato coletivo com a vigência da liberdade e da autonomia sindical.

3 *QUAIS SÃO OS OBJETIVOS DA CUT EM SUA LUTA CONTRA O SISTEMA CORPORATIVISTA E PELA ADOÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NO BRASIL?*

O sistema corporativo em vigor no Brasil tem entre suas principais características a negação ou dissimulação do conflito entre capital e trabalho, cria todo um aparato legal e jurídico para garantir essa “harmonia” e situa o Estado como representante do “bem comum”, no centro e no topo de todo o sistema, e tem no contrato individual a base da relação entre assalariado e empregador.

A CUT quer, em primeiro lugar, o reconhecimento do conflito como legítimo e inerente às relações trabalho-capital e a adoção de mecanismos para a sua explicitação. A partir daí, queremos a democratização das relações de trabalho, com a garantia das liberdades e direitos dos trabalhadores e da contratação coletiva de trabalho; a liberdade e autonomia sindical; a revisão do papel do Estado na

relação capital-trabalho; transformação estrutural do aparato jurídico e da máquina do Executivo e do Judiciário no que tange às relações de trabalho; contratação essencialmente coletiva do trabalho, garantidos os direitos individuais.

Tudo isso na busca da conquista da cidadania efetiva pelos trabalhadores enquanto classe.

4

COMO A CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES CONCEBE A IMPLANTAÇÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NO BRASIL?

A proposta da CUT mantém a mesma linha adotada desde a década de 70: numa correlação de forças que não permite a substituição em profundidade das estruturas existentes, reconhecer a necessidade de transformá-las a partir delas e realizar estágios de transição.

A CUT quer superar o sistema corporativo, passando para um novo sistema, democrático, sem cair na “desregulamentação” total.

5

QUAIS SERIAM OS PRINCIPAIS ELEMENTOS DA FASE DE TRANSIÇÃO?

Alterações combinadas na Constituição, na legislação ordinária e na negociação direta entre empregados e patrões, pressupondo a não dissolução e proteção do patrimônio dos sindicatos atuais e a manutenção da eficácia jurídica dos acordos e convenções atuais. Estes instrumentos seriam mantidos e passariam a ser negociados em outro patamar.

A manutenção das datas-base, buscando unificá-las por categoria. A criação de uma data-base de referência nacional; organização em massa dos trabalhadores por local de trabalho; sistema permanente e articulado de negociação coletiva; pauta geral negociada pelas centrais sindicais; possibilidade de fixação de direitos e obrigações mínimas em contrato coletivo ou convenção nacional, com seu aperfeiçoamento em negociações por empresa e por local de trabalho; criação de mecanismos de prevenção de conflitos, de direitos e de conflitos

individuais.

Além disso, seria necessário extinguir o poder normativo da Justiça do Trabalho, passando esta a exercer o papel de “árbitro público”, pronunciando-se apenas quando convocada pelas partes; substituição, na CLT, dos capítulos de direito coletivo por legislação de sustento adequada; revisão geral dos capítulos de direitos individuais; correção automática dos salários; processo de recuperação do salário mínimo, como manda a Constituição.

6

QUE OUTRAS MEDIDAS SÃO NECESSÁRIAS PARA SE CHEGAR AO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO?

Reformar, democratizar e aperfeiçoar os estatutos e o funcionamento das entidades sindicais; popularizar, conscientizando, a discussão sobre o Contrato Coletivo; abolir a unicidade sindical, o imposto sindical e o sistema sindical confederativo; sancionar a negociação no setor público.

E ainda: ratificação das convenções 87 e 151 e a adequação legislativa das convenções 98 e 135 da OIT; emenda constitucional consagrando esses princípios; legislação de sustento que aprimore, estimule e dê eficácia à atividade sindical.



**Esta publicação é de responsabilidade da
Secretaria Sindical Nacional do Partido
dos Trabalhadores**

Rua Conselheiro Nébias, 1052

CEP 01203-002- São Paulo/SP

Coordenação: José Rocha Cunha

Composição e diagramação: William Aguiar

Impresso na gráfica do DR/SP

