

APONTAMENTOS SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OUTROS TEMAS CORRELATOS

José Roberto da Silva*

1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva no âmbito trabalhista é a alternativa posta pelo ordenamento jurídico para que os próprios atores sociais solucionem as controvérsias entre o capital e o trabalho, no exercício da autonomia privada coletiva (CF – arts. 7º, XXVI e 8º, VI).

A doutrina majoritária considera essa tratativa como a ideal para a solução do conflito trabalhista, por ser conduzido diretamente pelos envolvidos, sem a interferência do Estado. Tal consenso emerge da constatação óbvia de que é presumível que os próprios contendores administrem a crise e a resolvam com melhor propriedade, por vivenciá-la no ambiente do trabalho no seu dia a dia, do que atribuir sua resolução a um estranho, alheio àquelas vicissitudes.

Exatamente por não exigir a participação de terceiros a solução dada em decorrência dessa modalidade de ajuste é chamada de autocomposição. Contrapõe-se à expressão heterocomposição, denominação que se dá quando o conflito é dirimido pela interferência de um agente alheio às partes contendoras.

Em alguns países a autocomposição é a principal modalidade de solução dos conflitos trabalhistas, sobrando pouco espaço para a interferência do Estado. Isso ocorre especialmente nos E.U.A e na Inglaterra.

Segundo Magano nos Estados Unidos, especialmente, “o governo intervém na esfera das relações industriais apenas para garantir aos trabalhadores o direito de se organizarem em sindicatos e de, através destes, negociarem coletivamente ou usarem de meios de pressão para o sucesso de suas reivindicações. Abstém-se, porém, de se imiscuir na determinação do conteúdo das relações de emprego, ou de outorgar a órgão administrativo ou judiciário o poder de fazê-lo”.¹

Apesar das inúmeras vantagens advindas da negociação coletiva e da composição pelas próprias partes, no Brasil a auto-

* Juiz Federal do Trabalho do TRT 14ª Região (Rondônia e Acre). Titular da Vara do Trabalho de São Miguel do Guaporé/RO

1 MAGANO, Octavio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1990. p.15-16

composição não constitui o instrumento preponderante para o aprimoramento das relações do trabalho e solução de seus conflitos.

Com efeito, são inúmeros os fatores que podem ser arrolados para justificar essa falta de primazia, destacando-se entre eles os seguintes: inexistência de uma organização sindical fortemente estabelecida; diversidade de fontes do direito do trabalho, especialmente a prodigiosa produção de normas trabalhistas provenientes do Estado; capitalismo não suficientemente amadurecido em comparação com as demais economias dos países centrais, etc.

Especialmente quanto às normas legais provenientes do Estado, deve ser registrado que a intervenção minuciosa nas relações de trabalho promovida pela CLT é fruto do momento histórico do país quando de sua edição (1943), pois que então predominava a economia agrícola que não propiciava a concentração operária da qual emerge o espírito sindical.

Hodiernamente, a terceirização surgiu como outro fator que abalou profundamente as relações de trabalho no país, irradiando efeitos indiretos, mas nem por isso menos deletérios nos sindicatos.

A terceirização, como é sabido, surgiu nas décadas de 60 e 70 como fruto do progresso tecnológico, que determinou, entre outras inovações, a substituição do sistema *taylorismo-fordismo* pelo *toyotismo* (ou *ohnismo*).² Sua premissa é a de que a produção seja conduzida pela demanda, o que obriga a redução de estoques, diversificação de produtos e adequação da produção à necessidade do mercado.

A terceirização deu ensejo ao surgimento de uma massa de trabalhadores que não se enquadra na moldura sindical vigente no país, considerando as regras fixadas nos artigos 511 e 570 da CLT, assim como o quadro a que se refere o artigo 577, todos eles recepcionados com maior ou menor intensidade pela ordem constitucional inaugurada em 05.10.1988.

Com efeito, o modelo sindical brasileiro, inspirado na legislação italiana da época do fascismo, é bastante rígido, pois impõe a unicidade da representação, a base territorial delimitada e, ainda as categorias representadas. Por seu turno, as categorias são subdivididas em preponderantes, diferenciadas e de profissionais de nível superior.

Como a vinculação ao sindicato não se faz por força da manifestação da vontade do interessado, mas por força da classifi-

2 Taiichi Ohno, especialista em produção, que com o engenheiro Enji Toyoda modelou o conceito, cujo objetivo é "produzir o necessário, na quantidade necessária e no momento necessário"

cação da própria lei, por vezes a solução de determinado caso fica na dependência da criatividade do intérprete.

Assim, nas reclamações trabalhistas em que o operário da terceirização postule benefícios advindos de convenções ou acordos coletivos, preconiza-se que essas benesses sejam concedidas com base em previsões normativas da categoria predominante da empresa tomadora do serviço terceirizado^{3,4}.

Tal solução, entretanto, não é perfeita, pois, se por um lado, permite a observância da isonomia entre o trabalhador da terceirização e o empregado contratado diretamente pelo tomador do serviço terceirizado, por outro não atende o anseio do sindicato profissional instituidor da cláusula normativa aplicada judicialmente, já que a decisão não implicará na inserção automática daquele trabalhador nas hostes do sindicato, como membro da categoria. Logo, tal trabalhador não poderá participar das assembleias promovidas pela agremiação sindical ou, muito menos, ser tributário da contribuição sindical (ou da assistencial, da confederativa, da associativa etc).

Outras questões não menos intrincadas também se apresentam ao operador do direito, em decorrência do nosso sistema sindical, como o da empresa que emprega trabalhadores pertencentes a diversos sindicatos. Nessa hipótese, como é difícil que todos os sindicatos participem das negociações, o empregador, voluntariamente, estende as condições de trabalho avançadas às categorias cujo sindicato não participou da negociação. Ora, as concessões à categoria representada por sindicato são normativas, com vigência temporária (TST – Súmula 277), ao passo que as dadas espontaneamente assumem o caráter de cláusulas contratuais, integrando-se ao contrato de trabalho (CLT – art. 468).

2 DA AUTODEFESA

A autodefesa, em regra, é repelida pela ordem jurídica (CP – art. 345), entretanto, como o Estado não é onisciente ou onipresente para rechaçar prontamente a ameaça ou mesmo a infringência à ordem legal, passou a permiti-la excepcionalmente, como ocorre, *v.g.*, entre outras hipóteses, na legítima defesa (CP – art. 23, II) e no desforço imediato para a defesa da posse (CC – art. 1210, §1º).

3 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 468-469.

4 Nesse sentido decisão proferida nos autos dos processos nºs 00530.2005.004.14.00-0 e 00458.2005.04.140.00-0.

No direito coletivo do trabalho a autodefesa configura-se nos institutos jurídicos da *greve* e do *lock-out*. A greve, que consiste no movimento paretista dos trabalhadores, é admitida, desde que cumpridos os requisitos legais (Lei 7783/89); já o *lock-out*, ou seja, a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, é proibido pelo ordenamento jurídico pátrio (Lei 7783/89 – art. 17). Aliás, o *lock-out*, com raras exceções, é vedado pela maioria dos países⁵.

Assim, se o exercício da autotutela (ou autodefesa) – comportamento unilateral – redundar na contemporização entre as partes envolvidas, mediante a pactuação da convenção ou acordo coletivo do trabalho, poderemos afirmar que aquele procedimento culminou na autocomposição. Do contrário, ou seja, se o exercício da autodefesa não propiciar que a questão controvertida evolua para aquele desenlace, a pendência deverá ser resolvida judicialmente, na figura do dissídio coletivo, mediante a prolação da sentença normativa, que constitui uma forma de heterocomposição.

A sentença normativa caracteriza fonte formal do direito do trabalho, ao estabelecer, de forma genérica e abstrata, disposições sobre condições de trabalho. É manifestação do poder normativo da Justiça do Trabalho, instituto com raízes no vetusto instituto do corporativismo. No direito estrangeiro, a própria previsão do dissídio coletivo, como forma de solução do conflito coletivo de trabalho, é pouco encontrada na atualidade.

O dissídio coletivo – não é despidendo anotar – se de natureza econômica (ou de interesse ou constitutivo), só pode ser instaurado se presente o pressuposto processual do “comum acordo entre as partes”, previsto no § 2º do artigo 114, instituído pela EC 45/2004. A regra constitui uma exceção ao princípio da inevitabilidade da jurisdição e foi instituída com o fito de estimular e prestigiar a negociação coletiva como forma de composição dos conflitos coletivos. Esse requisito, porém, não é exigido nos dissídios coletivos de natureza jurídica (ou declaratório).

Por outro lado, a natureza jurídica das sentenças normativas variará de acordo com a característica do dissídio coletivo submetido ao juízo: se de natureza econômica será primordialmente condenatória; já se de natureza jurídica será exclusivamente declaratória. Não se pode olvidar, não obstante, a crítica que se faz em se classificar os dissídios em econômicos e jurídicos, ao argumento de que toda demanda contém um conteúdo econômico, ainda que indireto.

5 Marcio Túlio Viana notícia sua permissão na Alemanha (VIANA, Márcio Túlio. Conflitos Coletivos do Trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 66, n. 1, p.140, jan./mar. 2000.)

3 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - DIFERENCIAÇÃO

O eventual concerto entre os interlocutores sociais envolvidos na negociação dará ensejo ou à convenção coletiva ou ao acordo coletivo.

A convenção coletiva é um ajuste intersindical (CLT – art. 611), ao passo que o acordo coletivo é uma avença envolvendo o sindicato dos empregados e a empresa (ou empresas), singularmente considerada (CLT – art. 611, § 1º). Ou seja, o que diferencia a “convenção” do “acordo coletivo” é a qualidade dos intervenientes.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 surgiu a dúvida no meio jurídico a respeito da recepção do instituto do “acordo coletivo”, por força do inciso VI do artigo 8º, que tornou obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas. A questão porém, foi logo superada: só se exige a presença do sindicato profissional, para equilibrar as forças em face da empresa, por si só considerada uma entidade coletiva.

Em algumas situações o próprio sindicato profissional pode deixar de participar da negociação coletiva – ou intervir indevidamente, por qualquer razão, inclusive quando lhe faltar legitimidade para tanto⁶ –, hipótese em que serão convocados, sucessivamente, para assumir o seu lugar, a federação e a confederação (não a Central Sindical, considerando que essa prerrogativas não lhe foi expressamente atribuídas pela Lei 11.648/2008).

Se essas entidade sindicais não assumirem os entendimentos os próprios trabalhadores poderão fazê-lo, conforme permite o § 1º do artigo 617 da CLT.

O entendimento mais consentâneo com a realidade laborativa atual é que o disposto no § 1º do artigo 617 da CLT não vulnera o inciso VI do artigo 8º da CF, ainda porque, de outro modo, a categoria profissional seria prejudicada.

4 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO

As normas provenientes das convenções e acordos coletivos são consideradas fontes formais autônomas do direito do trabalho (ou fonte de produção profissional)⁷, geradoras de obrigatoriedade jurí-

6 Nesse sentido a decisão proferida nos autos do processo nº 00530.2005.004.14.00-0.

7 Orlando Gomes e Elson Gottschalk ainda arrolam outras três fontes impe-

dica. Constituem "atos-regra", na terminologia de Duguit, porquanto criadores de uma situação jurídica impessoal, geral, e objetiva.

A inclusão das convenções e acordos coletivos entre as fontes formais decorre da concepção atualmente assente de que a positividade jurídica não é uma exclusividade do Estado, como a concebia a doutrina do monismo jurídico, mas também pode ser produzida por outras entidades, entre os quais os próprios envolvidos no conflito de natureza laboral (pluralismo jurídico).

O monismo jurídico, numa perspectiva histórica, pode ser vislumbrado como fruto da necessidade do fortalecimento do Estado, especialmente nos momentos de crise, em que a distribuição da prerrogativa de elaboração de regras jurídicas para outros centros de positividade significa o enfraquecimento do poder central (Maquiavel, Hobbes etc). Num outro momento, com a consolidação do Estado, passou-se a conceber outros órgãos capazes de produzir a norma jurídica, com intensidade maior ou menor de acordo com o momento histórico.

"O pluralismo jurídico, à medida que admite a existência de diversos centros de positividade jurídica, afasta o dogma da completude do ordenamento jurídico estatal que norteava a teoria monista".⁸

O acordo coletivo tem área de abrangência mais restrita comparativamente ao alcance da convenção coletiva, o que gerou questionamentos acerca de sua inclusão entre as fontes formais do direito do trabalho. Com efeito, o primeiro restringe seu âmbito de aplicação aos empregados e empresa ou empresas acordante, enquanto a última espraia efeitos para todos os integrantes da categoria (a profissional e a correspondente categoria econômica).

A controvérsia foi dirimida, porém, com a constatação de que a norma proveniente do acordo coletivo não gera efeito a um trabalhador em particular (*uti singuli*), mas a todos os trabalhadores atingidos (*uti universi*).

Por outro lado, diversamente do que acontece nos demais ramos do direito, em que se observa uma hierarquia entre as diversas normas legais, atribuindo-se à Constituição o papel predominante, no ápice do ordenamento jurídico, nela encontrando o fundamento de validade todos os demais diplomas jurídicos, no âmbito trabalhista as normas provenientes das convenções e acordos coletivos podem preponderar relativamente às demais normas

rativas do Direito do Trabalho: a) fontes de produção estatal (*p. ex.*, a lei); b) fontes de produção mista (*p. ex.*, a sentença normativa); e, c) fontes de produção internacional (*p. ex.*, a convenção da OIT).

8 SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 53

jurídicas, inclusive à própria Constituição Federal, desde que mais benéficas ao trabalhador e não contrariar disposição proibitiva do Estado, por força do princípio da proteção ao hipossuficiente.

A aplicação do princípio da norma mais favorável, entretanto, pode ensejar dúvida ao operador do direito quando este se depara com normas jurídicas provenientes de diversas fontes formais de produção, especialmente ao cotejar disposições constantes em regras estatais (heterônomas) com outras produzidas pelos próprios interlocutores sociais (autônomas).

O entendimento predominante é que nesses casos seja aplicada a teoria do conglobamento, pela qual o intérprete deverá selecionar os diplomas oriundos das diversas fontes e selecionar aquele que em seu conjunto traduza maiores benefícios aos trabalhadores. A teoria do conglobamento possui outra variável, denominada teoria do conglobamento mitigado, que recomenda que se analise cada um dos institutos versados nos diversos diplomas selecionando-se aqueles que trazem maiores benesses ao obreiro.

Em contraponto à teoria do conglobamento, encontramos a teoria da acumulação (ou atomização), que preconiza a seleção pura e simples das regras mais benéficas ao trabalhador entre os diversos diplomas jurídicos em análise.

Tanto a teoria da acumulação (ou atomização) quanto a do conglobamento mitigado são criticadas: a primeira por canalizar a indevida cumulação de benefícios ao trabalhador, em detrimento do ajustado na autocomposição; a última por exigir excessivo subjetivismo do julgador.

Na sua faina diária o julgador às vezes se depara com instrumentos normativos que simbolizam uma efetiva autocomposição, como, *p. ex.*, não configuração de salário "*in natura*" do valor da alimentação prescrita por nutricionista e fornecida gratuitamente pela empresa; não consideração como jornada "*in itinere*" do tempo de percurso em condução fornecida pela empresa até o local de trabalho em troca do fornecimento de café da manhã ou outro tipo de compensação etc. Nesse contexto, é até possível se aplicar a teoria do conglobamento.

Outras vezes, entretanto, as regras constantes no instrumento normativo consistem em mera repetição de preceitos constantes na legislação heterônoma, com um ou outro acréscimo, porém sem qualquer relevância capaz de propiciar a melhoria da condição econômica do trabalhador, contendo, *p. ex.*, além da indefectível cláusula da contribuição assistencial, aquela em o empregador se compromete de manter material de primeiros socorros; ou a que se obriga a fornecer carta de referência para o em-

pregado dispensado sem justa causa; ou a que suprime o direito às horas “*in itinere*” a pretexto de pretensa empregabilidade, mas sem assegurar-lhe a garantia de emprego ainda que por período diminuto etc.

5 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – PERTINÊNCIA DO DIREITO SUBJETIVO INVOCADO

Não raramente, o julgador defronta-se com reclamações em que o trabalhador postula benefícios reservados em normas coletivas para integrantes de categoria profissional diferente da que integra efetivamente.

Assim, exemplificativamente, o caso do “vigia” que objetiva a aplicação de normas da convenção ou acordo coletivo dos vigilantes.

Conquanto praticamente inexista diferença semântica entre os vocábulos “vigia” e “vigilante”, na linguagem técnico-jurídica esses conceitos são distintos, já que o trabalhador vigia não está agasalhado por norma específica, contrariamente ao que acontece com o vigilante, que possui legislação própria regrando sua atividade (Lei 7.102/1983).

A jurisprudência tem atenuado o rigor dessa classificação, mas, de qualquer forma, a extensão dos benefícios só é admissível se o empregador do “vigia” houver participado da negociação coletiva que culminou com o pacto coletivo, seja diretamente, ou através de seu respectivo sindicato de classe.⁹

6 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO – CARACTERÍSTICAS DAS CLÁUSULAS

As cláusulas contidas no instrumento normativo, ao contrário do que sugere o artigo 611 *caput* e 611 § 1º da CLT, podem tratar não só das “condições de trabalho”, mas conter quaisquer outras disposições de interesse coletivo.

Para fins meramente didáticos, considerando a profusão de classificações quanto ao conteúdo dessas cláusulas, é clássica a concepção de que as convenções e os acordos coletivos veicu-

9 TST – SDC – OJ – 02: “Acordo homologado. Extensão a partes não subscreventes. Inviabilidade. É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto nas hipóteses do 868 e seguintes, da CLT”. Nesse sentido sentença proferida nos autos do Processo. Recurso Ordinário nº 00516.2006.004.14.00-7.

lam normas de caráter normativo ao lado de outras, de conteúdo obrigacional.

As cláusulas normativas constituem a parte essencial dos pactos normativos, pois as suas disposições produzirão efeitos aos empregados, à empresa e aos respectivos contratos individuais de trabalho. Já as cláusulas obrigacionais estatuem obrigações para as próprias partes estipulantes das convenções ou acordos coletivos.

As cláusulas normativas podem se subdividir cláusulas normativas econômicas (*p. ex.*, aumentos reais, gratificações, piso salarial etc) ou cláusulas normativas sociais (*p. ex.*, assistência médica, garantia de emprego à gestante por período superior ao da norma heterônoma etc).

Algumas cláusulas, entretanto, mesclam características tanto das regras normativas quanto das obrigacionais, pois ao mesmo tempo em que estabelecem obrigações para os próprios pactuantes da avença, espriam efeitos aos contratos individuais do trabalho. Assim, CARLOS MOREIRA DE LUCA figura a hipótese de cláusula em que se estabeleça a obrigação de ser criada comissão para a imposição de penalidades aos empregados, com a participação da categoria profissional, o que redundaria obrigação para a empresa e o sindicato, mas também garante aos próprios trabalhadores o direito de só serem punidos através do procedimento previsto perante o órgão.

Na doutrina as cláusulas com tais características são denominadas cláusulas mistas.

7 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO – LIMITES DA NEGOCIAÇÃO

Atualmente é possível identificar pelo menos três diretrizes acerca do conteúdo das cláusulas constantes nos instrumentos normativos:

a) a que nega validade a qualquer disposição que precarize os direitos trabalhistas asseverando que negociação coletiva só poderia dispor sobre melhorias das condições de trabalho, respeitando-se o mínimo já assegurado ao trabalhador por normas heterônomas;

b) a que admite qualquer alteração à ordem jurídica laboral, inclusive as procedidas “*in pejus*”; e

c) a que adota uma posição intermediária entre as vertentes anteriores, preconizando que a negociação coletiva é o método de se assegurar o progresso das condições de trabalho, sendo passível de mudança todas as

regras jurídicas laborais, desde que disponíveis, garantindo-se ao trabalhador um padrão mínimo em respeito a sua dignidade.

A terceira posição entre as explicitadas acima é a que vem encontrando melhor guarida nos tribunais, ainda porque, a própria Constituição Federal explicitou CF/88 algumas modificações passíveis de mudança pelo exercício da autonomia privada coletiva, como a redução salarial, a compensação da jornada e a ampliação do horário do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (CF – art. 7º, VI, XIII e XIV).

A “autonomia privada coletiva” encontra limite quando a norma autônoma que produzir ofender o disposto no artigo 7º, XXII da CF, que estatui a necessidade de se promover a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O intervalo intrajornada insere-se nessa categoria (CLT – art. 71, § 4º), razão pela qual a sua supressão por norma autônoma da categoria não é admitida (OJ -342 -TST-SBDI-1)¹⁰

Surpreendentemente, entretanto, ademais de versar preceito concernente a “normas de saúde, higiene e segurança”, a exigência constante no artigo 60 da CLT foi mitigada pois, segundo entendimento jurisprudencial predominante, é prescindível a fiscalização prévia da autoridade competente para a legitimação da compensação de jornada de trabalho prevista em acordo ou convenção coletiva nos locais insalubres (TST – Súmula 349)¹¹

8 A CONVENÇÃO E O ACORDO COLETIVO – NATUREZA JURÍDICA

Na doutrina preponderam três correntes para explicar a natureza jurídica da convenção e do acordo coletivo, sendo elas as seguintes: a contratualista, a normativista e a mista.

A teoria mista é a dominante, merecendo transcrição o escólio de Carnelluti, segundo o qual “o contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força, que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes”.

10 É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

11 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Com efeito, a convenção e o acordo coletivo se aperfeiçoam como um acordo de vontade entre as partes, mas têm o espírito de lei, pois regulam relações em princípios abstratas, que só se concretizam com a sua aplicação futura.

9 CONCLUSÃO

A crise econômica de 2008, originária do sistema financeiro, mas disseminada em vários segmentos econômicos, determinou o desemprego, o cancelamento geral de investimentos e a retração do consumo e do crédito.

Afirma-se que em decorrência desse colapso econômico a mundialização (globalização) da economia corre o risco de dar lugar à “desglobalização”, ou seja, a adoção de medidas protecionistas pelos países para proteger os seus próprios mercados, o que deverá ensejar o agravamento da crise.

O setor público foi convocado para retornar ao mercado, o que contraria a premissa da abstenção do Estado em praticar atos de caráter econômico, segundo a ideologia neoliberal, dominante no mundo ocidental desde o término da Segunda Grande Guerra Mundial.

Não obstante, a posição do Brasil no contexto global é de relativa tranquilidade, segundo anunciam os especialistas, pelo que o ideal seria que o país aproveitasse o momento para empreender reformas em vários institutos jurídicos, notoriamente anacrônicos, entre os quais os relacionados à legislação sindical, de forma a torná-la mais consentânea com as exigências trabalhistas modernas.

É certo que segundo a máxima maquiaveliana as reformas costumam produzir duas classes de descontentes: uma dos beneficiários do regime que será modificado, pelo temor natural de perder o “*status quo ante*”; outra dos futuros favorecidos, que receiam perder o pouco que amealharam.

Possivelmente muitas das modificações que vierem a ser propostas podem ser consideradas atabalhoadas ou oportunistas, tendentes à precarização dos direitos laborais em face dos fatores econômicos do momento, mas é de se acreditar que no estágio atual do nosso estado democrático de direito sejam elas rechaçadas ou depuradas em prol do progresso socioeconômico.

De qualquer forma, o momento atual é propício à mudança, não para que tudo permaneça como está, segundo Lampedusa, mas para acarretar a efetiva elevação do padrão social dos envolvidos.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**: direito coletivo do trabalho. São Paulo: Ltr, 1990.

MENDONÇA, José Márcio; PETROS, Francisco. **Política & Economia na real**. São Paulo, n. 39, coluna do site Migalhas de 10 de fevereiro de 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva.

OLIVA, José Roberto Dantas. Convenções e acordos coletivos: conteúdo, alterações *in melius* e *in pejus* e teorias do conglobamento e da acumulação. A proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 153, mar. 2002.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Competência da Justiça do Trabalho para relações de trabalho**. Curitiba: Juruá. 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et.al.* **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. 2v.

A PARASSUBORDINAÇÃO NA EXPERIÊNCIA ITALIANA. UMA VISÃO PROSPECTIVA AO SISTEMA JUSLABORAL BRASILEIRO

Ana Paula Kotlinsky Severino*

1. Às margens do Século XXI, seguindo as mudanças no quadro econômico e social, a tradicional dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho autônomo foi alvo de críticas e impôs a instituição de um novo quadro normativo, não mais baseado na qualificação formal e abstrata das relações de trabalho.

Na Itália, em resposta a este fenômeno, emergiu, dentre outras, a figura do trabalho parassubordinado ou coordenado. Tal tipo jurídico, por muitos anos, não teve qualquer referência legislativa senão na esfera processual. A definição do tipo parassubordinado, portanto, foi elaborada através da construção doutrinária e jurisprudencial.

O trabalho parassubordinado foi considerado, por alguns autores, como *tertium genus*, por situar-se em uma zona de confluência entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.¹

A primeira referência legislativa do tipo parassubordinado remonta a 1959 com a Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, chamada Lei Vigorelli. A Lei Vigorelli reconhecia eficácia *erga omnes* aos contratos coletivos, no âmbito de todas as relações de trabalho, compreendidas as relações de colaboração que se concretizassem em prestação de obra contínua e coordenada (art. 2. da Lei 741/1959). Sucessivamente, com a Lei n. 533, de 11 de agosto de 1973 - que introduziu a reforma do Código de Processo Civil italiano - foi prevista a competência do juiz do trabalho e a aplicação do rito trabalhista às relações de colaboração coordenada e contínua de caráter prevalentemente pessoal (artigo 409, inciso 3, do Código de Processo Civil italiano).

Por cerca de trinta anos o tipo jurídico de colaboração coordenada e contínua (conhecida no direito italiano como *co.co.co.*) se desenvolveu somente em cima da referência processual e foi palco de debates por parte da doutrina e da jurisprudência.²

* Juíza Federal do Trabalho Substituta do TRT-14ª Região.

1 PERSIANI M., *Autonomia, Subordinazione e Coordinamento nei Recenti Modelli di Collaborazione Lavorativa*, in *Il diritto del lavoro volume XXII*, Roma: L.A. Miglioranzani, 1998, p. 203 ss. DE LUCA TAMAJO, *Il rapporto di lavoro subordinato*, F. CARINCI-R. DE LUCA TAMAJO-P. TOSI-T. TREU, Utet, V ed., pp. 34 ss

2 M.NAPOLI, *Riflessioni sul Contratto a Progetto*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi - L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani* - Tomo I e tomo II - Padova: Cedam - 2005. p.1345.