

O CONTRATO-LEI NO DIREITO DO TRABALHO MEXICANO

Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira *

Sumário: Introdução; 1. Generalidades; 1.1. Definição; 2. A celebração do contrato-lei; 2.1. As disposições legais; 2.2. As disposições da convenção obrero-patronal; 3. O conteúdo do contrato-lei; 4. Duração do contrato-lei; 5. A revisão do contrato-lei; 6. O término do contrato-lei; 7. A convenção coletiva obrigatória na legislação trabalhista brasileira; 8. Conclusão; Referências.

Resumo: O presente artigo trata da temática do Contrato-Lei no Direito do trabalho Mexicano, que na doutrina respectiva é conhecido como Contrato Coletivo Obrigatório. Apesar da diferença de nomenclatura a legislação trabalhista brasileira também inseriu este instituto com a denominação de convenção coletiva de trabalho. Uma das diferenças específicas entre o instituto adotado pelas leis mexicanas e brasileiras diz respeito a competência do Poder Executivo Federal no México para promulgar o decreto respectivo. Porém, a distinção mais importante refere-se à competência do Presidente da República ou os Governadores dos Estados, no México, para transformar uma convenção coletiva em Contrato-Lei.

Palavras-chave: Contrato-Lei; Convenção Coletiva de Trabalho; Contrato Coletivo Obrigatório; Convenção obrero-patronal; A legislação trabalhista no México e no Brasil.

Abstract: The present article is about the theme of the Contract-Law as part of the Mexican Labor Law, which is known as a Mandatory Collective Contract in the respective doctrine. In spite of the difference in nomenclature, the Brazilian Labor Legislation also refers to this institute as the collective labor convention. One of the major differences between the institute adopted by the Mexican and the Brazilian Laws consists of the competence of the Federal Executive Power in Mexico to promulgate the respective decree. However, the most important distinction refers to the competence of the President of the Republic or the State Governors, in Mexico, to turn a collective convention into a Contract-Law.

Keywords: labor rights, Mexico, Contract-law, collective convention, professional categories.

* Doutora em Direito Social pela Universidade Nacional Autônoma do México-UNAM; Coordenadora do Curso de Pós-graduação em Direito e Vice-Diretora do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina; Professora dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação da UFSC; Membro da Comissão do Exame Nacional de Cursos-Provão e da Comissão de Avaliação das Condições em Ensino-INEP/MEC; Consultora da SESu/MEC e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPEs. Professora Visitante na Universidad de Castilla La Mancha-Espanha.

Introdução

A presente temática está relacionada com o denominado *Contrato-Lei*, presente na legislação trabalhista mexicana, que tem recebido por parte da doutrina a designação de Contrato Coletivo Obrigatório, e que, desde 1931, foi incorporado na Lei Federal do Trabalho.

O principal objetivo deste trabalho é aprofundar de maneira mais específica este instituto que, em momentos específicos, apesar de apresentar uma nomenclatura distinta, também foi inserido na legislação trabalhista brasileira, a partir de 1932, passando pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 até a promulgação do Decreto –Lei Federal nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que revogou os principais artigos da então denominada Convenção Coletiva de Trabalho.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho valeu-se do método de abordagem indutivo e do método monográfico como método de procedimento, e no tocante a coleta de dados, principalmente, da técnica da pesquisa bibliográfica e documental.

1. Generalidades

O instituto conhecido como *Contrato-Lei* na legislação trabalhista mexicana recebeu por parte da doutrina a designação de *Contrato Coletivo Obrigatório*, e foi regulamentado pela Lei Federal do Trabalho de 1931. De acordo com Rivero Solana,¹ “[...] se percebe a influência da doutrina francesa” nos projetos de lei de 1928 e 1931, que culminaram com a promulgação da referida lei.

Segundo De la Cueva, o surgimento do *Contrato-lei* no ordenamento jurídico mexicano remonta aos períodos de conflitos que haviam alcançado a indústria têxtil, a partir dos anos 1900, em consequência das más condições de trabalho existentes. O autor menciona dois exemplos de *Contratos-Lei*, realizados antes da promulgação da Lei Federal do Trabalho de 1931:

1 RIVERO SOLANA, Manuel. “La obligatoriedad del contrato colectivo en el derecho mexicano”. In: JUS-Revista de Derecho y Ciencias Sociales. México, vol.XV, octubre, 1939, p.343. O texto original está assim redigido: “[...] se percibe la influencia de la doctrina francesa”. Tradução livre da

- A aprovação de [...] uma tarifa mínima uniforme de salários que deveria reger em toda a República. Assim, em 1º de agosto de 1912, entrou em vigor a que haveria de ser a primeira convenção lei do direito mexicano [...].²
- A Convenção Têxtil que foi resultado dos trabalhos realizados nos anos de 1925 a 1927.³

Na estrutura da Lei Federal do Trabalho de 1931 estabeleceram-se os direitos e obrigações de trabalhadores e patrões, tanto a nível individual como coletivo, assim como a competência das autoridades trabalhistas⁴ para resolver através de seus tribunais específicos, os conflitos entre o capital e o trabalho.

Segundo De la Cueva,

[...] o legislador fez dos contratos coletivos uma força viva destinada a adequar as disposições legais às necessidades e aspirações crescentes dos trabalhadores.⁵

A Lei Federal do Trabalho de 1931 foi revogada pela Lei de 23 de dezembro de 1969, que entrou em vigor no dia 1º de maio de 1970. Convém mencionar que as condições sociais e econômicas sobre as quais havia sido promulgada a lei de 1931 sofreram transformações importantes, que

autora.

2 CUEVA, Mario de la. “**La convención-ley del derecho mexicano**”. In: Revista Mexicana del Trabajo. México, nº 1, tomo XV, enero, febrero, marzo, 1968, p.20 e 21. O texto no seu original está assim redigido: “[...] una tarifa uniforme de los salarios que deberían regir en toda la República. Así en el 1º de agosto de 1912, entró en vigor la que habría de ser la primera convención-ley del derecho mexicano [...]”. “*La Convención Textil que fue resultado de los trabajos realizados en los años de 1925 a 1927*”. Tradução livre da autora.

3 Cf. CUEVA, Mario de la. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2. ed. México: Porrúa, Tomo II, 1981, p.475.

4 Convém mencionar que as autoridades trabalhistas no direito mexicano são as seguintes: a) Secretaria do Trabalho e Previdência Social; b) Secretaria da Fazenda e Crédito Público e de Educação Pública; c) Entidades Federativas, seus Diretores ou os Departamentos de Trabalho; d) Procuradoria da Defesa do Trabalho; e) Serviço Nacional do Emprego, Capacitação e Treinamento; f) Inspeção do Trabalho; g) Comissões Nacionais e Regionais dos Salários Mínimos; h) Comissão Nacional para a Participação dos Trabalhadores nos Lucros das Empresas; i) Juntas Federais e Locais de Conciliação; j) Junta Federal de Conciliação e Arbitragem; k) Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem e o Jurado de Responsabilidades.

resultaram na elaboração de uma nova lei do trabalho que respondesse as aspirações e necessidades dos trabalhadores.

Para compreender melhor a posição do legislador mexicano quanto a regulamentação deste instituto é conveniente mencionar parte da Exposição de Motivos da Lei Federal do Trabalho, apresentada no dia 9 de dezembro de 1968, no Congresso da União:

- O contrato-lei mexicano se distingue do contrato coletivo ordinário porque este foi criado para vigorar em uma ou mais empresas determinadas, enquanto que o primeiro vale para todas as empresas de um ramo industrial, seja em uma entidade federativa, seja em uma zona econômica que englobe duas ou mais delas, ou em todo o território nacional.

A Lei Federal do Trabalho contém uma regulamentação que tem se revelado insuficiente: de fato, para a formação do contrato-lei se pressupõe a existência de um contrato coletivo celebrado por 2/3 dos patrões e trabalhadores de um ramo da indústria, situação que não tem ocorrido na vida real; pelo contrário, os contratos-lei vigentes tem se obtido através das convenções entre trabalhadores e patrões, convocadas especialmente para este fim. Não se considerou adequado suprimir a regulamentação atual, mas se incluiu em diversos artigos que tem por objeto dar vida ao sistema de convenções entre trabalhadores e patrões.⁶

De acordo com Cavazos Flores, é possível mencionar-se os seguintes ***Contratos-lei***:

5 CUEVA, Mario de la. **Panorama do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sulina, 1965, p.141-142.

6 CAVAZOS FLORES, Baltasar. “**Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada**”. 8.ed. México: Trillas, 1980, p. 52. “*El contrato-ley del derecho mexicano e distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional. Le Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y de patronos, convocadas especialmente para ese objeto. No se consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluye en diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales*”. Tradução livre da autora.

1. Indústria têxtil do ramo da seda e de toda classe de fibras artif
2. Indústria têxtil do algodão e suas misturas.
3. Indústria têxtil de lã na República Mexicana.
4. Indústria têxtil do ramo de gêneros de tela.
5. Indústria têxtil do ramo de fibras duras.
6. Indústria açucareira, álcool e similares da República Mexicana
7. Indústria de transformação da borracha em produtos manufatu
8. Indústria têxtil do ramo de listas, elásticos, encaixes, ci confeccionadas em teares Jacquard ou agulhas da República M
9. Indústria do rádio e da televisão. ⁷

A nova Lei Federal do Trabalho de 1970, compõe-se de 1010 artigos, dezesseis títulos e vários capítulos. As relações coletivas de trabalho estão presentes no Título Sétimo, sendo que em seu Capítulo III, encontra-se regulamentado o Contrato Coletivo de Trabalho que, em seu Artigo 386, está assim definido:

- Contrato coletivo de trabalho é o convênio celebrado entre um ou vários sindicatos de trabalhadores e um ou vários patrões, ou um ou vários sindicatos de patrões, com o objetivo de estabelecer as condições segundo as quais deve prestar-se o trabalho em uma ou mais empresas ou estabelecimentos.⁸

Na Lei Federal do Trabalho de 1931, a definição de contrato coletivo de trabalho estava presente no Artigo 42; e na nova lei de 1970, a definição do instituto encontra-se no Artigo 386, acima referido, acrescentando-se à primeira definição a expressão “em uma ou mais empresas ou estabelecimentos”.

7 CAVAZOS FLORES, Baltasar. **35 lecciones de derecho laboral**. 3. ed. México: Trillas, 1983, p.289-290.

8 TRUEBA URBINA, Alberto e TRUEBA BARRERA, Jorge. **Ley Federal del Trabajo-Reforma Procesal de 1980**. 51. ed. México: Porrúa, 1984. “ *Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones*

É conveniente destacar que a doutrina mexicana, em geral, aceita a definição de contrato coletivo do trabalho adotada pela lei e poucos autores tem buscado uma nova terminologia para substituí-la. No que diz respeito ao conceito do instituto, os autores mexicanos em sua grande maioria, têm utilizado a definição que encontrasse na Lei Federal do Trabalho de 1970, não havendo uma preocupação em mudar o conceito estabelecido pelo legislador, evitando-se assim um possível conflito entre a doutrina e a lei.

Entretanto, alguns autores apresentam conceitos próprios de contrato coletivo de trabalho, dentre eles o autor De la Cueva:

- Contrato coletivo de trabalho é o convênio que celebram as representações profissionais dos trabalhadores e dos patrões, ou estes isoladamente, para fixar suas relações mútuas e criar o direito que regula, durante certo tempo, as prestações individuais de serviços.⁹

É importante destacar que, na presente legislação mexicana, o *Contrato-lei* encontra-se no Título VII, correspondente às Relações Coletivas de Trabalho, especificamente no Capítulo IV, separado do capítulo referente ao Contrato Coletivo de Trabalho.

1.1. Definição

A definição de *Contrato-lei* encontra-se no Artigo 404 da Lei Federal do Trabalho, cujo texto está assim redigido:

- [...] é o convênio celebrado entre um ou vários sindicatos de trabalhadores e vários patrões, ou um ou vários sindicatos de patrões, com objetivo de estabelecer as condições segundo as quais deve prestar-se o trabalho em um ramo determinado da indústria, e declarado obrigatório em uma ou várias Entidades

según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. Tradução livre da autora.

9 CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 2. ed. México, Porrúa, Tomo II, 1981, p. 227. O texto no original está assim redigido: “*Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regula, durante cierto tiempo, las prestaciones individuales*

Federativas, em uma ou várias zonas econômicas que abarquem uma ou mais das referidas Entidades, ou em todo o território nacional.¹⁰

Desde este ponto de vista, o *Contrato-lei* é um contrato coletivo, de índole obrigatória, que compreende as condições de trabalho que serão aplicadas nas empresas dos vários ramos da indústria, através de decreto promulgado pelo Poder Executivo Federal, e “[...] na prática é uma consequência da existência do contrato coletivo ordinário e tem como objetivo a generalização de seus princípios nos diversos ramos de atividades produtivas onde existam pluralidade de empresários”.¹¹

O autor Cavazos Flores¹² destaca as principais diferenças entre o Contrato Coletivo de Trabalho e o *Contrato-lei*:

- O contrato-lei é um contrato de indústria. O contrato coletivo é um contrato de empresa.
- O contrato-lei se solicita diante da Secretaria do Trabalho e o contrato coletivo perante as Juntas de Conciliação e Arbitragem.
- O contrato-lei deve outorgar-se por vários patrões: o coletivo pode ser firmado por um só.
- O contrato-lei deve ser revisado 90 dias antes de seu vencimento: o coletivo, 60 dias antes de seu vencimento.
- O contrato-lei não pode exceder de dois anos. O contrato coletivo pode ser celebrado por tempo indeterminado.

de servicios”. Tradução livre da autora.

10 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada*. 8.ed. México: Trillas, 1980, p. 327. O texto original está assim redigido: “[...] es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”. Tradução livre da autora.

11 LÓPEZ APARÍCIO, Alfonso. “Derecho colectivo del trabajo”. In: *El derecho latinoamericano del trabajo*. México: UNAM, Tomo II, 1974, p.74. O texto no original está assim redigido: “[...] en la práctica [...] es una consecuencia de la existencia del contrato colectivo ordinario y tiene como objeto la generalización de sus principios e ramas completas de actividades productivas en donde existe pluralidad de empresarios”. Tradução livre da autora.

12 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 327. O texto original está assim redigido: “ *El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones; el colectivo puede ser firmado por un solo. El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el colectivo 60 días antes de su vencimiento. El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.*”. Tradução livre da autora.

Convém ainda mencionar as palavras do autor De la Cueva que destaca na definição de *Contrato-lei* estabelecida na Lei vigente, os seguintes princípios:

- Deve ser o produto de um acordo coletivo livre entre os trabalhadores e os patrões.
- Deve conter a regulamentação das relações de trabalho das empresas e estabelecimentos de um ramo determinado da indústria, fios e tecidos, açúcar, trens, etc.
- Pode ter aplicação em toda a República, e, neste caso, adquire a categoria de uma convenção-lei nacional, de acordo com a indústria têxtil, ou somente em uma região, que pode ser uma Entidade Federativa ou parte de duas ou mais destas.
- A convenção deve estar assinada pela maioria de dois terços dos trabalhadores e dos empresários, seja na República, seja de uma certa região.
- A convenção deve ser declarada obrigatória para todos os trabalhadores e empresários, presentes e futuros, do ramo industrial, assim como em toda a República, bem como na região considerada.¹³

2. A celebração do contrato-lei

Preliminarmente, é importante destacar que no processo de celebração de um *Contrato-lei* os titulares da ação não são os sindicatos considerados individualmente, mas aqueles que

- [...] pertencem a uma coalizão de sindicatos que englobe as duas terceiras partes dos trabalhadores sindicalizados [...].

13 CUEVA, Mario de la. La convención-ley del derecho mexicano, In: **Revista Mexicana del Trabajo**. México, n° 1, tomo XV, enero, febrero, marzo, 1968, p. 26. O texto no original está assim redigido: “ *Debe ser el producto de un acuerdo colectivo libre entre los trabajadores y los empresarios. Debe contener la reglamentación de las relaciones de trabajo de las empresas y establecimientos de una rama determinada de la industria, hilados y tejidos, azúcar, ferrocarriles, etc.. Puede tener aplicación en toda la República, en cuyo caso adquiere el rango de una convención-ley nacional, tal la condición de la industria textil, o solamente en una región, que puede ser una entidad federativa o parte de dos o más de éstas. La convención debe estar suscrita por una mayoría de dos tercios de los trabajadores y de los empresarios, sea de la República, sea de una cierta región. La convención debe ser declarada obligatoria para todos los trabajadores y empresarios, presentes y futuros, de la República, bien en la región considerada*”. Tradução livre da autora.

É [...] o único caso em que se permite a uma coalizão de sindicatos, sem personalidade jurídica, a faculdade de atuar diante das autoridades trabalhistas.¹⁴

Por outra parte, deve-se mencionar que a legislação mexicana não confere aos patrões o direito de solicitar a celebração de um **Contrato-lei**, segundo o que estabelece o Artigo 406 da Lei Federal do Trabalho.

Quanto a formação do **Contrato-lei**, o mesmo deve seguir determinadas disposições, ou seja: as da lei, que são conhecidas como requisitos de fundo e de forma ou as da convenção dos trabalhadores e patrões.

2.1. As disposições legais

No que diz respeito aos requisitos de fundo, pode-se mencionar os seguintes: a celebração preliminar de um contrato coletivo de trabalho e a participação das 2/3 partes dos trabalhadores sindicalizados. Estes requisitos fundamentais estão previstos com mais detalhes na primeira parte do artigo 415 da Lei Federal do Trabalho, cujo texto está assim redigido:

- Se o contrato coletivo tiver sido celebrado pela maioria das 2/3 partes dos trabalhadores sindicalizados de determinado ramo da indústria, em uma ou várias Entidades Federativas, em uma ou várias zonas econômicas ou em todo o território nacional, poderá ser elevado à categoria de contrato-lei, [...].¹⁵

Os requisitos de forma são aqueles fixados pela lei vigente para fazer com que o contrato coletivo seja declarado obrigatório, e se encontram também no Artigo 415, incisos I a VI, da lei acima referida, a saber:

14 GALLARDO IZAQUIRRE, Everardo. Breves comentarios sobre la formulación y revisión de los contratos colectivos de trabajo de carácter obligatorio, In: *Revista Mexicana del Trabajo*. México, n° 2, junio, 1968, p. 108. O texto original está assim redigido: “[...] pertenecen a una coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados [...]. Es, [...] el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica, la facultad de actuar ante autoridades del trabajo”. Tradução livre da autora.

15 CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada**. 8. ed. México: Trillas, 1980, p. 329. O texto original está assim redigido: “Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley [...]”. Tradução livre da autora.

1. A solicitação deverá ser apresentada pelos sindicatos de trabalhadores ou pelos patrões perante a Secretaria do Trabalho e Previdência Social, ao Governador do Estado ou Território ou ao Chefe do Departamento do Distrito Federal [...];
2. Os sindicatos de trabalhadores e os patrões comprovarão que satisfazem o requisito de maioria indicado no Artigo 406;
3. Os peticionários acompanharão a solicitação com a cópia do contrato e indicarão a autoridade diante da qual este será depositado;
4. A autoridade que receba a solicitação, depois de verificado o requisito de maioria, ordenará sua publicação no Diário Oficial da Federação ou no periódico oficial da Entidade Federativa e indicará um período não menor de quinze dias para se formularem os recursos;
5. Se não se formular recurso dentro do período indicado na convocatória, o Presidente da República ou o Governador do Estado declarará obrigatório o Contrato-lei, [...];
6. Se dentro do prazo indicado na convocatória se formularem recursos, se observará as seguintes normas:
 - a) Os trabalhadores e patrões terão um período de quinze dias para apresentar por escrito suas observações, acompanhadas das provas que as justifiquem;
 - b) O Presidente da República, ou o Governador do Estado, levando em consideração os dados do expediente, poderá declarar a obrigatoriedade do contrato-lei.¹⁶

2.2. As disposições da convenção obrero-patronal

No que diz respeito à convenção obrero-patronal, não existe a dependência de um contrato coletivo de trabalho anterior, como determina a Lei Federal do Trabalho no Artigo 415 e seus incisos. Desta maneira se permite que a decisão de celebrar um *Contrato-lei* seja tomada “[...] em uma convenção na qual participem patrões e trabalhadores, e

16 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 329-330.

se estes chegarem a um acordo, se obtém com este pacto o substitutivo do contrato coletivo, cuja obrigatoriedade pode ser exigida cumprindo-se as demais determinações legais”.¹⁷

É importante, entretanto, indicar que as autoridades competentes, como a Secretaria do Trabalho e Previdência Social, o Governador do Estado ou o Chefe do Departamento do Distrito Federal, poderão decidir depois de algumas considerações, se é “[...] oportuna e benéfica para a indústria à celebração do contrato-lei, e convocarão para uma convenção os sindicatos de trabalhadores e patrões que possam ser afetados”,¹⁸ de acordo com o que estabelece o Artigo 409 da Lei Federal do Trabalho.

A aprovação da convenção obrero-patronal, de acordo com o texto do *Contrato-lei*, deve ser efetuada pelo sindicato de trabalhadores (as duas terceiras partes) e os patrões, em conformidade com a primeira parte do Artigo 414 da Lei Federal do Trabalho.¹⁹

Do mesmo modo, logo depois da aprovação da convenção obrero-patronal, pela Secretaria do Trabalho e Previdência Social, pelo Presidente da República ou pelo Governador do Estado ou pelo Chefe do Departamento do Distrito Federal, terá que ser publicada no Diário Oficial ou em periódico da Entidade Federativa, “[...] declarando-a como contrato-lei no ramo da indústria considerada, para todas as empresas ou estabelecimentos que existam ou que se estabeleçam no futuro nas Entidades Federativas, em zonas que abarquem ou em todo o território nacional”, segundo o que estabelece o Artigo 414 da Lei Federal do Trabalho.²⁰

17 GALLARDO IZAQUIRRE, Everardo. *Op. cit.*, p.108. O texto está assim redigido no original: “[...] en una convención a la que concurren patrones y trabajadores, y si éstos llegan a un acuerdo, se obtiene con este pacto el sustituto del contrato colectivo, cuya obligatoriedad puede demandarse cumpliendo los demás conceptos de la ley”. Tradução livre da autora.

18 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 328. O texto está assim redigido no original: “[...] oportuna y benéfica para la industria la celebración Del contrato-lei, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. Tradução livre da autora.

19 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 329.

20 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 329.

Com respeito a estas duas formas de celebração de um **Contrato-lei**, estabelecidas pela referida legislação, o autor Buen Lozano, menciona que:

- [...] desta maneira, [...] se consagra, em primeiro lugar, o procedimento, que consiste em convocar uma convenção obrero-patronal que aprova um texto novo para o contrato-lei e, em segundo lugar, o velho e inútil sistema de declaração da obrigatoriedade de um contrato existente.²¹

3. O conteúdo do contrato-lei

Ao referir-se sobre as cláusulas que poderão conter um **Contrato-lei**, a Lei Federal do Trabalho, em seu Artigo 412, incisos I a VI, fixa as seguintes:

- os nomes e domicílios dos sindicatos de trabalhadores e dos patrões;
- a Entidade ou Entidades Federativas, a zona ou zonas que abarquem a expressão em todo o território nacional;
- sua duração, que não poderá exceder dois anos;
- as condições de trabalho;
- as regras sobre os planos e programas de capacitação e treinamento no ramo da indústria respectiva; e
- outras condições estipuladas pelas partes.²²

Além das cláusulas acima mencionadas, o **Contrato-Lei** poderá estabelecer também, assim como o faz o Contrato Coletivo de Trabalho no Artigo 395 da Lei Federal do Trabalho, as chamadas cláusulas de exclusão

21 BUEN LOZANO, Nestor de. **Derecho del trabajo**. 5.ed. México: Porrúa, Tomo II, 1983, p.790. O texto no original está assim redigido: “[...] de esa manera [...] se consagra, en primer lugar, el procedimiento, que consiste en convocar a una convención obrero-patronal que aprueba un texto nuevo para el contrato-ley y, en segundo término, el viejo e inútil sistema de la declaración de obligatoriedad de un contrato existente”. Tradução livre da autora.

22 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 328-329. O texto original está assim redigido: “Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; Su duración, que no podrá exceder de dos años; Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y Las demás estipulaciones que convengan las partes”. Tradução livre da autora.

de ingresso e separação, acrescentando-se ainda que “[...] sua aplicação corresponderá ao sindicato administrador do contrato-lei em cada empresa”, de acordo com o Artigo 413 da referida lei e não ao sindicato majoritário como ocorre no Contrato Coletivo.²³

Quanto a administração do *Contrato-lei* nas empresas, é oportuno mencionar que “[...] corresponderá ao sindicato que represente dentro dela o maior número de trabalhadores. A perda da maioria declarada pela Junta de Conciliação e Arbitragem produz a da administração”,²⁴ segundo os termos provenientes do Artigo 418 da Lei Federal do Trabalho.

Ainda com respeito à administração do *Contrato-lei*, o autor Buen Lozano indica que:

- [...] este conceito expressa, simplesmente, que ao sindicato majoritário corresponderá o exercício das ações coletivas derivadas da existência do contrato-lei na empresa ou estabelecimento de que se trata. Estas ações se referirão a representação dos interesses individuais para o efetivo cumprimento do elemento normativo, a exigência do cumprimento em favor do próprio sindicato, do elemento obrigatório e, por último, a representação do interesse coletivo fazendo com que as ações sejam vinculadas a vigência do contrato-lei. Este último significa, de maneira particular, promover oportunamente a revisão do contrato-lei, participar da convenção que estudará suas reformas e decretar, no caso, a greve, caso não se chegue a um acordo coletivo na revisão.²⁵

Portanto, as cláusulas que formam o conteúdo de um *Contrato-lei*, de maneira geral, são similares àquelas que encontramos nos contratos coletivos de trabalho, por exemplo, àquelas que se referem às jornadas de trabalho, dias de descanso e férias, salários, a integração e funcionamento

23 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 329.

24 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 330.

25 BUEN LOZANO, Nestor. *Op. cit.*, p. 794. O texto no original está assim redigido: “[...] este concepto expresa, simplemente, que al sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trata. Estas acciones se referirán a la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento del elemento normativo, a la exigencia del cumplimiento, a favor del propio sindicato, del elemento ‘obligatorio’ y, por último, a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas a la vigencia del contrato-ley. Esto último significa, de manera particular, promover oportunamente la revisión del contrato-ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar, en su caso, la huelga, de no llegar a un acuerdo colectivo en la revisión”. Tradução livre da autora.

das Comissões nas empresas, além das disposições anteriormente citadas, e que estão presentes no Artigo 391 da Lei Federal do Trabalho.²⁶

A partir das cláusulas legais estabelecidas no *Contrato-lei*, o autor De la Cueva,²⁷ determina os elementos que compõe o referido contrato:

1. ELEMENTO NORMATIVO: Está presente nos incisos do art. 412.	2. jornadas de trabalho; 3. dias de descanso e férias; 4. valor dos salários; e 5. as estipulações que julgarem convenientes
2. ELEMENTO OBRIGATÓRIO:	- § 1º do art. 413, que permite a inclusão das cláusulas de exclusão; e - as cláusulas obrigacionais (art. 412) que resultarem de acordo entre sindicatos e empresas.
3. ELEMENTO OCASIONAL:	- cláusulas referentes à renovação dos trabalhos, pagamento de salários caídos, ou reinstalação de trabalhadores.
4. ENVOLTURA PROTETORA:	- duração; vigência; revisão; prorrogação e término.

A Lei Federal do Trabalho, em seu Artigo 412, inciso III, indica que a duração do *Contrato-lei* não poderá ser superior a dois anos. Além disso, tal contrato “[...] é sempre por prazo determinado, pois não se

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 315.

²⁷ CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 485-487 e 489-492.

celebra em função de uma ou várias empresas, mas sim, igual que a lei, é a norma reguladora das relações trabalhistas de todas as empresas presentes e futuras”.²⁸

Em todo caso, podem-se apresentar duas situações: em primeiro lugar, quando se trata de um Contrato-Coletivo que foi decretado obrigatório, este terá a faculdade de estabelecer o prazo de duração do Contrato-lei; em segundo lugar, se o Contrato-lei resultou de uma convenção obrero-patronal, é a Assembléia que deverá fixar a duração; em ambas circunstâncias não poderá o contrato exceder os dois anos estabelecidos pela lei.

Por outra parte, deve-se ter em conta que o início da vigência de um *Contrato-lei* se dá, de acordo com o estabelecido no Artigo 416 da Lei Federal do Trabalho, “[...] a partir da data de sua publicação no Diário Oficial da União, ou em periódico oficial da Entidade Federativa, salvo se a convenção indicar uma data distinta”.²⁹

Entretanto, tendo em vista a situação anterior, deve-se acrescentar que:

- [...] o Presidente da República não pode reduzir o prazo de duração que se fixou no contrato-lei para sua vigência, já que nenhuma disposição o autoriza a realizar um ato de tal natureza, e, que por mais que justificados que possam imaginar-se os atos do Poder Executivo, é preferível a permanência das relações jurídicas existentes.³⁰

5. A revisão do contrato-lei

O processo de revisão obrigatória de um *Contrato-lei* deve realizar-se de acordo com os procedimentos fixados no Artigo 419, incisos I a IV, da Lei Federal do Trabalho:

28 CUEVA, Mario de la. *Op. cit.*, p. 489. O texto no original esta assim redigido: “[...] es siempre por tiempo determinado, pues no se celebra en función de una o varias empresas, sino que, igual que la ley, es la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras”. Tradução livre da autora.

29 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 330. O texto no original esta assim redigido: “[...] a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta”. Tradução livre da autora.

30 RAMOS, Eusébio. **Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera**. México: Velux, 1975, p. 196. O texto no original esta assim redigido: “[...] el presidente de la República, no puede reducir el plazo de duración que se fijo en el contrato-ley para su vigencia, ya que ninguna disposición lo autoriza para llevar a cabo un acto de tal naturaleza, y que por más justificados que puedan imaginarse los actos del Poder Ejecutivo, es preferible la permanencia de las relaciones jurídicas existentes”. Tradução

- poderão solicitar a revisão os sindicatos de trabalhadores e os patrões;
- a solicitação deverá ser apresentada na Secretaria do Trabalho e Previdência Social, ao Governador do Estado ou ao Chefe do Departamento do Distrito Federal, noventa dias antes do vencimento;
- a autoridade que receber a solicitação deve verificar o requisito de maioria, convocando os sindicatos de trabalhadores e os patrões para a realização da convenção;
- se os sindicatos de trabalhadores e os patrões chegarem a um acordo, as autoridades específicas ordenarão sua publicação no Diário Oficial da União ou no jornal oficial da Entidade Federativa.³¹

Além disso, de acordo com o disposto no Artigo 419 da Lei Federal do Trabalho,

- [...] os contratos-*lei* serão revisados a cada ano no que se refere aos salários mensal ou por quota diária [...] e, [...] a solicitação de revisão deverá fazer-se pelo menos sessenta dias antes de cumprir-se um ano da data, para que possa surtir efeitos a partir da celebração, revisão ou prorrogação do contrato-*lei*.³²

É importante destacar que, de acordo com o Artigo 420 da referida lei, se as partes não tiverem solicitado o processo de revisão ou não exerceram o direito de greve, “[...] o contrato-*lei* se prorrogará por um período igual aquele que se tivesse fixado para a sua duração[...]”,³³ e que não poderá ser superior a dois anos, conforme já mencionado anteriormente.

Entretanto, apesar do referido anteriormente, com relação ao conteúdo do Artigo 420 da Lei Federal do Trabalho, é interessante indicar que a legislação é omissa quanto as penalidades que devem ser aplicadas às partes envolvidas no ***Contrato-*lei**** que violarem as estipulações conveniadas.

livre da autora.

31 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 331.

32 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 331. O texto no original esta assim redigido: “[...] *Los contratos-ley serán revisables cada año en lo se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria*”. Tradução livre da autora.

33 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 331. O texto no original esta assim redigido: “[...] *el contrato-*

No caso de violação das disposições acordadas no *Contrato-lei* por parte dos patrões se prevê apenas que os trabalhadores poderão exercer o direito de greve e exigir que se cumpra o contrato, segundo o que dispõe o Artigo 450, inciso IV, da Lei Federal do Trabalho.

6. O término do contrato-lei

Com relação a este tema, o Artigo 421, incisos I e II, da referida Lei, estabelece as duas circunstâncias que podem se apresentar para produzir o término do *Contrato-lei*:

- através de mútuo consentimento entre os sindicato de trabalhadores e os patrões, e
- quando da revisão, os sindicatos de trabalhadores e os patrões não chegarem a um acordo, salvo se os trabalhadores exercerem o direito de greve.³⁴

Em virtude do estabelecido na Lei Federal do Trabalho, nos artigos 420 e 421, pode-se observar que existe uma certa contradição entre os dois dispositivos: em primeiro lugar, se as partes interessadas não solicitarem a revisão ou não exercerem o direito de greve (Art. 420), a lei permite que o *Contrato-lei* seja prorrogado; entretanto, se as partes não chegarem a um acordo depois de realizada a revisão (Art. 421), a lei considera o *Contrato-lei* terminado. Por outro lado, cabe ao legislador analisar estes dispositivos e buscar uma solução mais objetiva para tentar resolver tal contradição.

Ao referir-se sobre o procedimento adotado pela lei, para considerar o término do *Contrato-lei*, o autor Castorena assim se expressa:

- [...] consideramos que o contrato-lei em si não termina, o que acaba é a sua obrigatoriedade que se faz efetiva através da declaração do executivo

ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración". Tradução livre da autora.

34 CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Op. cit.*, p. 331. O texto no original está assim redigido: " Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patrones no llegan a un convenio, salvo que

correspondente e em virtude da declaração o contrato se aplica a todos os trabalhadores e a todos os patrões de um ramo industrial e de uma região. Concluída a obrigatoriedade, subsiste o contrato coletivo, as empresas e os sindicatos a que eles se obrigam se regem por ele enquanto não se celebra outro. Isto significa dizer que o efeito do término é deixar em liberdade aquelas pessoas que se obrigaram ao contrato-lei, para acordar condições diferentes daquele.³⁵

Em todo o caso, os *Contratos-lei* não deveriam terminar, pois assim se perderiam algumas daquelas melhores condições de trabalho conquistadas pelos trabalhadores durante a vigência do referido contrato nos vários ramos da indústria. Acredita-se que a melhor solução seria a prorrogação do *Contrato-lei* depois de terminado o seu prazo de vigência.

7. A convenção coletiva obrigatória na legislação trabalhista brasileira

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),³⁶ de 1943, prevê em seu Título VI as convenções e os acordos coletivos de trabalho, os quais são reconhecidos também pelo art. 7º, inciso XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

Cabe destacar que a CLT, diferentemente da Lei Federal do Trabalho no direito mexicano, permite a celebração de convenção coletiva ou de acordo coletivo, apenas entre dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais, não existindo a possibilidade legal de que o Presidente da República ou os Governadores dos Estados e dos Territórios e o Governador do Distrito Federal possam transformar em obrigatória uma convenção coletiva já assinada, nem tampouco a probabi-

aqueillos ejerciten el derecho de huelga". Tradução livre da autora.

35 CASTORENA, J. Jesús. **Manual de derecho obrero-patronal sustantivo**. 5.ed. México: Fuentes Impresores, 1971, p.288 e 289. O texto no original esta assim redigido: " [...] *consideramos que el contrato-ley en sí no termina, lo que concluye, es su obligatoriedad que se hizo, efectiva, por la declaración del ejecutivo correspondiente y por virtud de cuya declaración el contrato se aplica a todos los trabajadores y a todos los patronos de una rama industrial y de una región. Concluida la obligatoriedad, subsiste el contrato colectivo, las empresas y los sindicatos a los que obligó se rigen por él mientras no se celebra otro. Esto significa que el efecto de la terminación es dejar en libertad aquellas personas a quienes obligó el contrato-ley, para concertar condiciones diferentes a las de éste*". Tradução livre da autora.

36 BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho-CLT**. 29. ed. atualizada e aumentada. São Paulo:

lidade do Ministro do Trabalho e do Emprego,³⁷ de realizar uma convocatória para a realização de uma convenção obrero-patronal, com o objetivo de instituir-se um *Contrato-lei* nos moldes da lei mexicana.

Entretanto, é possível identificar na legislação trabalhista brasileira alguns dispositivos legais anteriores que, diferentemente do ordenamento jurídico atual, apresentavam uma certa semelhança com o *Contrato-lei* no México, apesar do legislador brasileiro não utilizar a mesma terminologia. São eles o Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, que instituiu as convenções coletivas de trabalho e a **CLT**, que foi promulgada em 1º de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452.

Em uma ou outra forma, a convenção coletiva de trabalho podia ser estendida aos trabalhadores e patrões de outros Estados ou Municípios, através de ato administrativo realizado pelo Ministro do Trabalho.

Desde este ponto de vista, pode-se dizer que:

- [...] extensão no sentido do direito do trabalho convencional, é o mecanismo que tem por fim dotar as convenções coletivas de força obrigatória regulamentar, mediante a aplicação de seus efeitos, por ato da autoridade pública, além das partes contratantes. Trata-se, portanto, da ampliação do campo territorial normativo e do âmbito de validade pessoal da norma.³⁸

A seguir, se apresentarão os respectivos textos legais do ordenamento jurídico brasileiro, para uma melhor compreensão do tema:

1. Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932, indicando-se alguns dos dispositivos relacionados com a temática que vem sendo apresentada e que instituiu a convenção coletiva de trabalho:³⁹

Saraiva, 2002.

37 O Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e do Emprego, através da Medida Provisória nº 1799, de 1º de janeiro de 1990.

38 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Fundamentos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1970, p. 199-200.

39 Convém mencionar que, no Decreto de 1932, o conceito de convenção coletiva de trabalho era o seguinte: “[...] ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados”, em **RIBEIRO**, Augusta Barbosa

• Art. 11. Quando uma convenção coletiva houver sido celebrada em um ou mais Estados ou Municípios por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio,⁴⁰ ouvida a competente Comissão de Conciliação, tornar o cumprimento da Convenção obrigatório, naqueles Estados ou Municípios, para os demais empregadores e empregados do mesmo ramo de atividade profissional e em equivalência de condições, se assim o requerer um dos convenientes.

§ 1.º - O requerimento, para esse fim, será instruído com a prova plena de haver sido a convenção coletiva formada por três quartos de empregadores ou empregados do mesmo ramo de atividade profissional e deverá conter:

- a) designação do ramo de atividade profissional e dos Estados ou Municípios visados pelo requerente;
- b) o prazo ajustado.

§ 2.º - Submetido pelo ministro o requerimento à Comissão de Conciliação, será o mesmo publicado, por determinação desta, durante quinze dias e marcado o prazo de trinta dias para que sobre ele se manifestem empregadores e empregados, opinando a favor ou contra a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva.

§ 3º - Findo o prazo da publicação, remeterá o presidente a Comissão de Conciliação ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio um relatório, acompanhado de suficiente documentação, consignando:

- a) o número de empregadores e empregados já participantes da convenção coletiva;
- b) o número de empregadores e empregados não participantes da convenção coletiva;
- c) o número de empregadores e empregados que sejam favoráveis à obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva e dos que não o sejam;
- d) todos os dados oficiais que sirvam para fornecer ao ministro elementos de convicção acerca da capacidade produtora de cada um dos empregadores.

de Carvalho. **O contrato coletivo de trabalho e a lei brasileira**. São Paulo: LTr, 1967, p.131.

40 O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado pelo Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, e assinado pelo Presidente Getúlio Vargas; sendo que em 1931, através do Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro, foi definida a sua estrutura, assim composta: Secretaria de Estado; Departamento Nacional do Trabalho; Departamento Nacional do Comércio; Departamento Nacional de Povoamento e Departamento Nacional de Estatística. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://www.tem.gov.br/Menu?institucional?conteúdo/>

§ 4.º – Concordando o ministro em tornar geralmente obrigatório o cumprimento da convenção coletiva, ficarão sem efeito naqueles Estados ou Municípios, desde a data da publicação do despacho no Diário Oficial, todas as outras convenções coletivas atinentes à mesma atividade profissional excetuadas nelas as cláusulas que não colidirem com as da convenção generalizada e forem mais do que as destas favoráveis aos empregados.

§ 5.º – Se ao ministro parecer que a obrigatoriedade somente possa ser deferida mediante modificações na convenção a ser generalizada fará devolver o relatório e os documentos à Comissão para submeter as modificações à liberação dos três quartos de empregadores e empregados, e só depois de aprovados por estes procederá na conformidade do § 4.º.

§ 6.º – Caso o ministro não considere justificável a obrigatoriedade generalizada da convenção coletiva, indeferirá o requerimento fazendo devolver o relatório e os documentos à Comissão de Conciliação.

- Art. 12 – A convenção coletiva, quando tornada geralmente obrigatória, vigorará pelo mesmo prazo que tenha sido nela estipulado ou por outro resolvido entre as partes interessadas [...].⁴¹

Em virtude do exposto nos artigos 11 e 12 foi possível constatar que a convenção coletiva de trabalho normalmente se destinava aos grupos pactuantes de trabalhadores e patrões. Mas, por exceção, era possível ser estendida aos trabalhadores e patrões de um mesmo ramo de atividade profissional mediante ato do Ministro do Trabalho e de acordo com as formalidades previstas nos dispositivos legais mencionados.

Em realidade, a extensão obrigatória da convenção coletiva teve pouca aplicação prática no direito brasileiro, aplicando-se apenas em duas situações concretas. Assim mesmo, apresentava características normativas, pois fazia lei entre as partes.

Como exemplo de uma extensão obrigatória de uma convenção coletiva, pode-se mencionar o ato

- [...] do Ministro do Trabalho em expediente publicado no Diário Oficial de 29 de julho de 1935, que ampliou e tornou obrigatória a convenção formulada no

histórico.asp?Acao>. Acesso em: 16 maio 2003.

dia 12 de setembro de 1935 entre o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Terrestres e o Sindicato dos Proprietários de Veículos de Carga.⁴²

2. Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação de 1º de maio de 1943- é conveniente mencionar, que a Consolidação, neste período, no obstante haver trocado a terminologia utilizada no Decreto-lei de 1932 de convenção para contrato coletivo, não alterou em muito as disposições do decreto, e, entre outras coisas, conservou o processo de extensão dos contratos coletivos através de ato ministerial, como verificado nos seguintes dispositivos:

- Art. 612 - O contrato coletivo, celebrado nos termos do presente Capítulo, aplica-se aos associados dos sindicatos convenientes, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, mediante decisão do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.
- Art. 616 - Depois de homologado, e no prazo de sua vigência, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio tornar o contrato obrigatório a todos os membros das categorias profissionais e econômicas, representadas pelos sindicatos convenientes, dentro das respectivas bases territoriais, desde que tal medida seja aconselhada pelo interesse público.
- Art. 617 - O contrato coletivo tornado obrigatório para as categorias profissionais e econômicas vigorará pelo prazo que tiver sido estabelecido, ou por outro lado, nos termos do presente Título, quando expressamente o fixar o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio no ato que o tornar extensivo.⁴³

Entretanto, convém esclarecer que a **CLT**, desde a sua criação em 1943, passou por várias alterações, destacando-se dentre elas o Título VI - Das Convenções Coletivas de Trabalho, no que se refere a terminologia, a competência, as exigências para a celebração, e, principalmente: a revogação do art. 612, que, em 1943, permitia a extensão do contrato coletivo para todos os membros das respectivas categorias, através da decisão do Ministro do Trabalho; a revogação do art. 616, que permitia ao Ministro do Trabalho tornar o contrato coletivo de trabalho obrigatório para todos os membros

41 RIBEIRO, Augusta Barbosa de Carvalho. *Op. cit.*, p. 135-136.

42 COTRIM NETO, Alberto Bittencourt. **Dos contratos coletivos de trabalho (Esboço de uma teoria geral dos regulamentos intersindicais de serviços profissionais)**. Rio de Janeiro: Coelho Branco, 1940, p. 162.

43 RIBEIRO, Augusta Barbosa. *Op. cit.*, p. 141-142.

das categorias profissionais e econômicas, com base no interesse público; e a revogação do art. 617, que permitia a fixação de outro prazo de vigência do contrato coletivo tornado obrigatório pelo Ministro do Trabalho.

8. Conclusão

Mesmo antes da promulgação da Lei Federal do Trabalho, em 1931, o direito mexicano já havia incorporado a denominada *Convenção-Lei*, resultado de acordos estabelecidos entre os trabalhadores e os patrões.

Além disso, o *Contrato-Lei* se diferencia do contrato coletivo ordinário, pelo fato de abranger todas as empresas de um ramo da indústria, de uma Entidade Federativa, de uma zona econômica ou em todo o território nacional, e não apenas de uma ou mais empresas determinadas.

Para a celebração do *Contrato-Lei* se exige a assinatura de um contrato coletivo de trabalho anterior, para que o mesmo possa então ser declarado obrigatório, pelo Presidente da República, ou pelo Governador dos Estados e Territórios [desde 1980 não existem mais Governadores de Territórios], ou a celebração de uma *Convenção obrero-patronal*, realizada por patrões e trabalhadores.

No que se refere ao ordenamento jurídico interno, o Decreto nº 21.761, de 1932, foi o responsável por instituir a convenção coletiva de trabalho no Brasil, e, especificamente no artigo 11, permitia que empregadores e empregados, ou sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregadores e empregados, celebrassem uma convenção coletiva, e, desde que a mesma tivesse sido celebrada por três quartos dos trabalhadores e patrões do mesmo ramo de atividades profissional, poderia se tornar obrigatória para os demais trabalhadores e patrões naqueles Estados ou Municípios, mediante ato do Ministro do Trabalho, como forma de generalizar suas condições.

A extensão se fazia necessária, pois a convenção coletiva celebrada sob a égide do Decreto de 1932 somente poderia ser aplicada às partes que houvessem participado da convenção.

Porém, na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, os contratos coletivos celebrados passaram a ser prerrogativa dos sindicatos pactantes, mas ainda era necessário o ato ministerial para estender as condições ajus-

tadas a todos os membros das categorias econômicas e profissionais. Entretanto, o artigo 612 não mencionava como requisito para tornar um contrato coletivo obrigatório que tivesse sido celebrado por três quartos dos trabalhadores e patrões.

Com a promulgação do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, verifica-se um retrocesso na Consolidação das Leis do Trabalho, que sofreu várias modificações; entre elas, se voltou a utilizar outra vez a terminologia convenção coletiva. Revogam-se os artigos 612, 616 e 617, entre outros, e, como consequência, deixou de existir a extensão da convenção através de ato do Ministro do Trabalho.

Assim, apenas em um período muito curto, de 1932 a 1943, ou seja, até a promulgação do Decreto nº 229/1967, a legislação trabalhista brasileira permitiu que uma convenção coletiva de trabalho pudesse ser estendida a outros empregadores e empregados, tornando-a obrigatória, através de ato do Ministro do Trabalho.

Portanto, a legislação trabalhista no Brasil, diferentemente da legislação mexicana, não incorporou o instituto do *Contrato-lei* demonstrando-se assim um maior avanço por parte da Lei Federal do Trabalho, que possibilita aos trabalhadores, com sua celebração, conquistar melhores condições de trabalho na indústria, em condições superiores às aquelas presentes no contrato coletivo de trabalho.

Referências

BUEN LOZANO, Nestor. **Derecho del trabajo**. 5. ed. México: Porrúa, Tomo II, 1983.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho-CLT**. 29. ed. atualizada e aumentada. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. *Histórico*. Disponível em: <<http://www.tem.gov.br/Menu/Institucional/conteudo/historico.asp?Acao>>. Acesso em : 16 maio 2003.

COTRIM NETO, Alberto Bittencourt. **Dos contratos coletivos de trabalho** (Esboço de uma teoria geral dos regulamentos intersindicais de serviços profissionais). Rio de Janeiro: Coelho Branco, 1940.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada**. 8.ed. México: Trillas, 1980.

_____. **35 lecciones de derecho laboral**. 3. ed. México: Trillas, 1983.

CASTOREÑA, J. Jesús. **Manual de derecho obrero-patronal**. 5.ed. México: Fuentes Impresores, 1971.

CUEVA, Mario de la. “**La Convención-ley del Derecho Mexicano**”, Em Revista Mexicana del Trabajo. México, nº 1, Tomo XV, enero, febrero, marzo, 1968.

_____. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2. ed. México: Porrúa, Tomo II, 1981.

GALLARDO IZAQUIRRE, Everardo. **Breves comentarios sobre la formulación y revisión de los contratos de trabajo de carácter obligatorio**, em Revista Mexicana del Trabajo. México, nº 2, junio, 1968.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso. Derecho colectivo del trabajo, en **El Derecho Latinoamericano del Trabajo**. México: UNAM, Tomo II, 1974.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Fundamentos de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1970.

RAMOS, Eusébio. **Derecho sindical mexicano y las instituciones que genera**. México: Velux, 1975.

RIBEIRO, Augusta Barbosa de Carvalho. **O contrato coletivo de trabalho e a lei brasileira**. São Paulo: LTr, 1976.

RIVERO SOLANA, Manoel. “**La Obligatoriedad Del Contrato Colectivo en el Derecho Obrero Mexicano**”, en JUS-Revista de Derecho y Ciencias Sociales. México, vol.XV, octubre, 1939.

TRUEBA URBINA, Alberto e TRUEBA BARRERA, Jorge. **Ley federal del trabajo: reforma procesal de 1980**. 51. ed. México: Porrúa, 1984.