

Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags

248 S., Duncker & Humblot, Berlin, 2015

Daniel Krämer

Júlio Gomes

Juiz Conselheiro (STJ)

Professor Convidado da Escola de Direito no Porto
da Universidade Católica Portuguesa

A escolha da presente obra como objeto da recensão resulta não apenas da qualidade da mesma, mas também da circunstância de que uma parte significativa dos temas nela abordados não tem ocupado sobremaneira a doutrina nacional. Ao longo da obra discutem-se, com efeito, não apenas temas já longamente debatidos entre nós como o papel e a relevância da convenção coletiva enquanto fonte de direito, como outros, a saber, de que pressupostos depende o funcionamento da contratação coletiva para que os seus resultados possam ser *prima facie* justos e adequados e qual a sua legitimação¹, qual o significado da autonomia negocial coletiva e se esta está vinculada aos direitos fundamentais de modo análogo ao do legislador, qual a tutela para os direitos individuais, tanto dos filiados, como dos não filiados, e qual a tutela das minorias no processo de negociação coletiva.

Antes de mais, o autor sublinha que historicamente a negociação coletiva surge como reação à insuficiência do contrato individual de trabalho, em face, designadamente, da disparidade de poder entre as partes deste contrato para proporcionar aquela verosimilhança de justiça que SCHMIDT-RIMPLER considerava ser ínsita normalmente no contrato. Pode questionar-se, no entanto, se a disparidade se atenua significativamente só porque há sujeitos coletivos e como o autor refere, de acordo, aliás, com a jurisprudência e a doutrina dominantes na Alemanha, um sindicato só está em uma situação de relativa paridade com um empregador ou uma associação de empregadores se tiver poder social e estiver em condições reais de recorrer a meios de conflito coletivo. Em suma, sindicatos de representatividade praticamente nula não têm, na Alemanha, real capacidade de negociação coletiva, ao contrário do que sucede entre nós em que basta que um sindicato tenha personalidade jurídica para ter capacidade negocial coletiva.

Um outro aspeto destacado pelo autor é o de que a capacidade negocial coletiva não é algo de originário² e referente a uma espécie de direito natural. Associações sindicais e associações de empregadores não devem ser encaradas como entes sociais intermédios dotados de um poder próprio de criação de normas jurídicas, pertencendo a uma espécie de ordenamento jurídico pré-estatal. Bem ao invés, a sua capacidade de criação de normas jurídicas resultaria

1 Como destaca CHRISTIAN ARNOLD, *Betriebliche Tarifnormen und Aussenseiter, Zur Legitimation der tarifvertraglichen Regelungsbefugnis*, Duncker und Humblot, Berlin, 2007, p. 180, refere como problema fundamental da relação entre coletivo e indivíduo, no direito da contratação coletiva, o problema da legitimação da criação de normas através da contratação coletiva que é no fundo também o problema da situação do trabalhador face às associações sindicais, acrescentando que “a legitimação da competência das associações [sindicais] para a criação de normas através da convenção coletiva é um fragmento do problema geral da autorização de uma conduta juridicamente vinculante com eficácia para terceiros” (*ob. cit.*, p. 189).

2 Autor e *ob. cit.*, p. 127.

de uma opção constitucional; é o legislador quem dá às convenções coletivas a possibilidade de serem fontes de direito.

Se até aqui concordamos com o autor, as suas teses, ainda que bem fundamentadas, tornam-se crescentemente controversas a partir destas premissas.

Em primeiro lugar existiria aqui, segundo o autor, uma delegação de poderes normativos do legislador aos sujeitos da negociação coletiva e seria por força da própria vontade do legislador que mesmo os filiados nas associações sindicais ou nas associações de empregadores, estariam abrangidos pelo poder normativo (delegado) da negociação coletiva.

O autor procura realizar aqui, quanto a nós, quase uma quadratura do círculo. Por um lado, as associações sindicais e as associações de empregadores são hoje, no sistema alemão como no nosso, pessoas coletivas de direito privado assentes na livre e espontânea filiação dos seus associados. Mas para o autor a livre filiação é o pressuposto da eficácia normativa (no fim de contas, se os trabalhadores não decidissem filiar-se em sindicatos, decisão que no nosso sistema jurídico é livre, não haveria sindicatos), mas não é o genuíno fundamento da sujeição àquela eficácia normativa de uma convenção. Em suma, o autor nega que trabalhador ou empregador ao filiarem-se expressem uma qualquer sujeição ao poder normativo da associação (ou melhor, ao poder normativo das convenções celebradas por aquela associação com outros sujeitos legitimados a celebrarem convenções coletivas). Se o filiado está sujeito ao poder normativo da associação é apenas por força da vontade do legislador³.

Daí decorre para o Autor que as normas resultantes da convenção coletiva são, mesmo para o filiado em sindicato outorgante, heterónomas⁴. A autonomia coletiva esgota-se na autonomia dos sujeitos ou partes da convenção e a autodeterminação dos filiados resume-se ao ato da filiação e aos seus direitos de eleição e de influência na vida da associação.

Em consequência, e tal como, aliás, boa parte da doutrina, o autor rejeita qualquer apelo à representação civil no contexto da negociação coletiva. Com efeito, afirma, mesmo, que a criação de normas através das convenções coleti-

3 Em termos próximos, na doutrina italiana, mas falando mesmo de um poder originário das associações sindicais cfr., por exemplo, MATTIA PERSIANI, *Osservazioni sulla revisione della dottrina del diritto sindacale*, ADL2011, pp.1 e ss., pp. 5-6: “O poder de exercer a autonomia privada coletiva mediante a celebração do contrato coletivo não pode ser conferido pelos trabalhadores individuais com a sua filiação sindical. E isto porque os trabalhadores individuais só têm os poderes da autonomia privada individual e não os poderes da autonomia privada coletiva. E ninguém pode transmitir mais poderes do que aqueles de que é titular. O poder de exercer a autonomia coletiva e, por conseguinte, de celebrar uma convenção coletiva, não deriva do mandato que com a filiação seria conferido pelos trabalhadores ao sindicato, mas é um poder originário. Um poder conferido ao sindicato diretamente pelo ordenamento jurídico sempre que os trabalhadores associando-se criam um sindicato. O que conta, pois, é que um sindicato exista para que o ordenamento o habilite a celebrar convenções coletivas.”

4 *Ob. cit.*, p. 86.

vas se aproxima muito mais do mecanismo de legitimação democrática em uma relação de autoridade/subordinação com os súbditos do que com uma relação entre cidadãos própria dos contratos de direito privado.

A formação da vontade coletiva expressa pela associação estaria, em princípio, sujeita às regras democráticas e ao princípio da maioria, mas a vontade coletiva não se confunde com a vontade dos filiados, representando, quando muito, no caso ideal, uma expressão da vontade da maioria e da sua eventual disposição a algum compromisso. Em todo o caso, e nas palavras do autor, a explicação da eficácia da convenção coletiva pressupõe uma separação conceptual entre a autonomia coletiva como domínio de autodeterminação e auto-gestão das associações e a sua capacidade de criar normas⁵.

O Autor sublinha a importância da democracia interna das associações e do respeito pelos direitos de tendência, mas acaba desassombadamente por reconhecer que essa estrutura democrática não garante nem tutela de maneira adequada os interesses das minorias. Em primeiro lugar, pelo peso da maioria na formação da vontade coletiva. Depois pelo crescente distanciamento entre bases e cúpulas. A participação dos filiados na formação da vontade acaba por ser frequentemente mediata, já que federações e confederações sindicais acabam por ser associações baseadas no princípio da delegação e coordenadas ou dirigidas por associações de representantes. Mesmo nas associações de base o autor reconhece que muitas minorias ou grupos com interesses especiais tendem a ter uma influência muito reduzida não obtendo uma representação real (indica como exemplos trabalhadores a tempo parcial, trabalhadores precários, etc.). Relativamente às associações de empregadores reconhece que a sua estrutura é diversa – qualificando-a de mais complexa e menos transparente – tendo, em regra, muito menos filiados, mas verificando-se, frequentemente, um predomínio dos interesses dos grandes empregadores que têm amiúde uma influência acentuada em matéria de política da contratação coletiva.

O diagnóstico realizado pelo autor acaba, pois, por ser bastante sombrio. Aliás, interroga-se expressamente sobre quais possam ser os momentos de proteção tanto das minorias, como dos interesses individuais de um filiado e acaba por identificar três momentos⁶ que, no entanto, conferem, no seu entender, uma proteção muito limitada. Um primeiro momento seria o do próprio procedimento de formação da vontade coletiva, muito embora a debilidade dessa tutela resulte tanto do peso fundamental atribuído à maioria como da perda de imediação atrás referida à medida que se constroem associações de associações. Um outro momento estaria na liberdade de o filiado abandonar

5 *Ob. cit.*, p. 126.

6 Autor e *ob. cit.*, pp. 143 e ss.

a associação. Mas como o autor reconhece nem essa liberdade permite ao afiliado que o deixou de ser escapar à aplicação de uma convenção coletiva, permanecendo abrangido por ela, no nosso direito como no direito alemão, até ao seu termo de vigência, para já não falar da possibilidade de ser “perseguido” por um mecanismo de extensão. Acresce que essa liberdade se revela ilusória, mormente em casos em que apenas existe no sector de atividade ou na profissão um sindicato forte, pelo que, mesmo existindo pluralismo sindical do ponto de vista jurídico, não existe uma real alternativa. Um terceiro momento respeita à vinculação deste legislador – os sujeitos da negociação coletiva – aos direitos fundamentais em termos que, para muitos autores, não deverão ser materialmente diferentes ou, pelo menos, menos vinculantes, do que se passa em relação ao legislador democrático “clássico”. No entanto, o próprio autor reconhece que esta vinculação, além de muito controversa, pode não ser suficiente para a tutela dos interesses dos indivíduos e das minorias⁷.

Pese embora a coerência interna da obra e a investigação de boa qualidade em que assenta não podemos deixar de confessar que a sua leitura nos deixou muitas inquietações e, perdoe-se-nos a imagem, um certo sabor amargo.

Em primeiro lugar porque a autonomia negocial coletiva tem nesta visão muito pouco de autonomia. Autónomos são apenas os sujeitos da negociação coletiva, mas os resultados normativos da sua atuação não são a expressão da autonomia privada nem sequer dos seus filiados. A representação civil dá lugar à representatividade, muito próxima da política, tanto que para muitos o sindicato é cada vez mais semelhante a um partido político⁸. Para alguns autores, de resto, a associação sindical, por exemplo, acaba por ser, de algum modo, algo similar a um representante legal⁹ (embora porventura não de uma

7 Autor e *ob. cit.*, p. 149.

8 O papel político do sindicato é enfatizado por alguns autores mesmo a respeito da contratação coletiva, argumentando-se que o instrumental de direito privado é incapaz de o apreender. Neste sentido, vejam-se, por todos, as palavras de GIULIO PROSPERETTI, *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*, UTET, Torino, 2010 (3.ª reimpressão de 2013), p. 6. Para este autor “a representação em sentido técnico traduz-se geralmente numa ficção jurídica já que o carácter político que caracteriza o contrato coletivo não se concilia no plano formal com a relação de mandato”, sublinhando que “a eficácia jurídica dos contratos coletivos prescinde da democracia associativa interna dos sindicatos outorgantes”. O autor acrescenta mesmo que “não é a representação legal de uma determinada direção sindical a determinar a validade do acordo, mas antes a sua eficácia reconhecida de facto pelos empregadores e pelos trabalhadores que aceitam a sua disciplina [...] é o poder de facto que deriva das ações de autotutela do sindicato e designadamente das greves que o sindicato consegue declarar e gerir que legitima o sindicato como contraparte nas negociações para a celebração de contratos coletivos. Para o autor, também, “o sindicato assume um papel político cuja máxima grandeza como expressão de autotutela é a greve geral e o sindicato é também titular de funções para normativas, já que a lei reconhece frequentemente às convenções coletivas funções de integração ou de derrogação da norma legal”.

9 Sirvam de exemplo GEORGES BORENFREUND, *Propos sur la représentativité syndicale*, *Droit Social*, 1988, pp. 476 e ss., e 481, n. 30: “forma atípica de representação legal”, JEAN MAURICE VERDIER, *Sur la relation entre représentation et représentativité syndicales (quelques réflexions, rappels, suggestions)*, *Droit Social*,

categoria, como sucedia no regime corporativo e tendo de suportar, apesar de tudo, a possível coexistência de outras associações sindicais com o mesmo âmbito potencial de representação). A negociação coletiva parece ser acolhida por razões fundamentalmente pragmáticas, entre as quais, possivelmente, a de que facilita o cumprimento pelos destinatários (mormente os trabalhadores) das normas assim criadas, dando-lhes a ilusão de que participaram, através dos seus “representantes” na formação das mesmas. E em toda esta construção não se vislumbra resposta à possível tirania do grupo – que alguns autores (mas não DANIEL KRÄMER) consideram mesmo conceptualmente impossível.

A obra que vimos analisando insere-se na orientação que pensamos ser dominante, sem esquecer que para uma visão mais radical a convenção coletiva já não seria sequer em rigor um contrato.

Mas tem-se assistido, nas últimas décadas, a um ressurgimento de uma outra visão¹⁰, que dir-se-ia historicamente superada, mas que tem regressado sobretudo na doutrina germânica e que tem dado mostras de um insuspeitado vigor. Referimo-nos a uma compreensão da convenção coletiva como expressão de uma autonomia coletiva genuinamente privada a qual retira a sua legitimidade das bases e mormente da filiação voluntária.

Em primeiro lugar, sublinhe-se que se trata de uma visão que se reafirma e que revive em reação ao panorama em muitos aspetos preocupante gerado pela doutrina que nega praticamente relevância à filiação espontânea e à natureza privada das associações sindicais e de empregadores.

Com efeito, num mundo em que é cada vez mais real o perigo de as convenções coletivas se transformarem, na sugestiva expressão de RICHARDI, em grandes árvores sem raízes¹¹, é paradoxal que se atribua a sindicatos com uma

1991, pp.6 e ss. (“a representação sindical não é então apenas uma representação social, mas aproxima-se singularmente de uma representação jurídica, mesmo que não possa ser concebida como uma representação contratual assente sobre um mandato, mesmo face aos filiados dos sindicatos outorgantes, mas antes como uma espécie de representação legal”), PHILIPPE LANGLOIS, *Contrat individuel de travail et convention collective; un nouveau cas de représentation*, *Droit Social*, 1975, pp. 283 e ss., p. 285, VALENTE SIMI, *Formazioni sociali e categoria professionale*, RTDPC, 1965, ano XIX, pp. 426 e ss., pp. 455-456 (“os indivíduos podem filiar-se ou não no sindicato, mas em qualquer uma destas hipóteses permanecem sujeitos à disciplina que este crie, enquanto representante da categoria e que é classificada pela doutrina como um próprio e verdadeiro poder de império”), THILO RAMM, *Die Rechtsnatur des Tarifvertrags*, JZ, 1962, pp. 78 e ss. e 82 (refere-se a algo de semelhante ao poder de representação legal dos incapazes embora depois acrescente que seria como que uma modalidade intermédia entre a representação legal e a representação voluntária).

10 Cfr., por exemplo, REINHARD RICHARDI, *Koalitionsgewalt und individuelle Koalitionsfreiheit*, *Archiv des öffentlichen Rechts* 1968, pp. 243 e ss., p. 254: “a autonomia coletiva, na parte que se reporta à liberdade de negociação coletiva, pertence ao direito privado e é uma modalidade ainda que especial da autonomia privada” (“besondere Erscheinungsform der Privatautonomie”) e EDUARD PICKER, *Tarifautonomie – Betriebsautonomie – Privatautonomie*, NZA 2002, pp. 761 e ss.

11 REINHARD RICHARDI, *Verbandsmitgliedschaft und Tarifgeltung als Grundprinzip der Tarifautonomie*, NZA, 2013, pp. 408 e ss. e 408: “A validade de uma convenção coletiva sem filiação assemelha-se a uma árvore

representatividade muito reduzida – ou até como sucede no nosso sistema legal, simplesmente presumida – o poder de através da negociação com empregadores e associações de empregadores criarem normas destinadas a regular as relações individuais de trabalho, normas essas que podem ser desfavoráveis para os trabalhadores por comparação com as normas legais ou até o poder de qualificarem de modo insindicável como mais favorável uma convenção coletiva em relação à anterior que aquela vem substituir. O perigo de restrição coletivista dos direitos e liberdades dos filiados é também ele um perigo real, de pouco ou nada servindo para o afastar a liberdade sindical negativa cada vez mais esvaziada de conteúdo ou reduzida à mera possibilidade de não pagar quotas sindicais.

Por outro lado se o poder de criação de autênticas normas jurídicas é delegado pelo Estado – ou para outros autores objeto de um reconhecimento pelo Estado – a estas associações sindicais ou de empregadores, poderá mesmo o Estado abdicar de qualquer controlo (ou, pelo menos, da maior parte do controlo) sobre o seu exercício, em nome da liberdade de auto-organização destas associações?

A visão “privatista” da convenção coletiva e do próprio sindicato assenta, assim, em várias premissas.

Assim, e desde logo, no papel (ainda) atribuído ao contrato individual de trabalho. Pode dizer-se que a emergência do Direito do Trabalho e a existência de sistemas de negociação coletiva assentam, em grande medida, na verificação da insuficiência do contrato individual para regular de modo considerado socialmente justo a relação de trabalho face à desigualdade da posição das partes do contrato. Mas esta crítica não pode fazer-nos esquecer que a relação de trabalho continua a ser, em princípio, uma relação contratual, uma relação que se baseia no consentimento livre do trabalhador para trabalhar para outrem e juridicamente subordinado a outrem¹². A liberdade do trabalhador pode ter muitas limitações, mas existe e é relevante porque o trabalho subordinado não se confunde com o trabalho de um servo ou de um escravo. E a aplicação à relação de trabalho de alguns princípios contratuais dos contratos de intercâmbio de prestações pode representar uma das primeiras linhas de defesa dos direitos dos trabalhadores – pense-se na importância da retribuição

sem raízes. A sua copa pode ainda dar sombra, mas falta-lhe o fundamento que lhe pode dar durabilidade.”

12 RICHARDI, *ob. cit.*, p. 408: “Nicht der freie Arbeitsvertrag als Prinzip wurde in Frage gestellt, sondern seine Funktionsfähigkeit für eine freiheitliche Ordnung des Arbeitslebens durch den Abschluss von Tarifverträgen gesichert.” Em suma, a autonomia negocial coletiva não é a negação da autonomia individual, mas o seu reforço e a sua garantia.

contratualmente acordada, na proibição em princípio de modificação unilateral do objeto do contrato (ainda que com muitas exceções no direito do trabalho), na proibição de vínculos tendencialmente perpétuos. Mas, e sobretudo, deve conceber-se a autonomia coletiva como um meio de reforçar e não de suprimir a autonomia individual. Trata-se de uma autotutela exercida coletivamente¹³ através de uma organização que é expressão da liberdade dos seus filiados e que deve servir o interesse destes e respeitar um núcleo irredutível de direitos individuais de cada filiado. E o sindicato representa em primeira linha aqueles que nele se filiam e que confiam, através da sua filiação livre, naquele sindicato para a defesa e representação dos seus interesses (individuais e como coletivo). A legitimação destas associações resulta, assim, em primeira linha, segundo esta conceção, da filiação, tratando-se uma legitimação “vertical ascendente”. É certo que – como aliás sucede com um qualquer contrato de direito civil – a comunidade politicamente organizada colocou ao serviço dos particulares meios de coerção – se, em regra, é necessário que a lei defina, por exemplo, o que conta como um contrato e quais as consequências da sua violação, aqui foi necessário definir, por exemplo, quem são os sujeitos que podem celebrar convenções coletivas e quais os efeitos dessas convenções, mormente normativos. Há aqui, pelo menos nos países de *civil law*, um meio de atuação diverso e reforçado relativamente aos outros contratos, porventura mesmo em relação aos chamados “contratos normativos”, de direito privado, através do reconhecimento de uma fonte de direito, meio de atuação que só é possível através do poder do Estado que assumiu a tarefa da promoção da contratação coletiva. Esse meio significa que o sindicato quando celebra uma convenção coletiva não se limita a assumir em nome dos filiados direitos e obrigações contratuais, não se tratando da representação civil clássica: o sindicato é parte, é o sujeito da convenção (e não os seus filiados) e pode negociar muitas matérias que não poderiam sequer ser negociadas ao nível dos contratos individuais de trabalho. Mas seria errado, quanto a nós, conceber os filiados como “terceiros” clássicos totalmente estranhos à convenção e a quem ela se aplica heteronomamente como pretende DANIEL KRÄMER. A lei – desde logo a Constituição e depois a lei ordinária – ao criar o mecanismo da negociação coletiva abre um novo espaço para o exercício pelos trabalhadores da sua autonomia privada, embora um espaço necessariamente coletivo. Associando-se livre e espontaneamente em sindicatos podem participar na negociação de matérias que estariam vedadas

13 Quanto a este aspeto é ainda hoje fundamental a obra de ROSARIO FLAMMIA, *Contributo all'Analisi dei Sindacati di Fatto*, I – Autotutela degli Interessi di Lavoro, Giuffrè, Milano, 1963. Muito embora o autor considerasse que a autotutela coletiva e sindical não se reconduzia à autonomia privada, não deixava de afirmar que “as formas privatistas são, no meu entender, as únicas que correspondem à realidade sindical própria de um ordenamento jurídico democrático do tipo neocapitalista”.

à contratação individual e na criação de normas que irão reger mesmo aspetos sobre os quais pode incidir o contrato individual de trabalho. Mas o espaço criado não deixa de ser um espaço de autonomia e de liberdade negociais¹⁴.

Esta visão tem, evidentemente, uma série de corolários. Por razões de espaço, iremos referir apenas alguns. Nesta visão surge como normal – mas também extremamente relevante o princípio do tratamento mais favorável e a prevalência do contrato individual de trabalho mais favorável sobre a convenção coletiva¹⁵. Por outro lado, a consciência de que através da negociação coletiva as partes procuram satisfazer interesses coletivos¹⁶, mas estes, apesar da sua relevância, não se confundem com o bem comum¹⁷ que apenas o soberano democraticamente eleito prossegue. Depois, que importa considerar que estas pessoas privadas, que têm o poder de criar normas jurídicas, devem estar vinculadas ao respeito pelos direitos fundamentais de modo análogo ou muito similar ao modo de vinculação do legislador. E, ainda, que existe uma margem irreduzível de liberdade individual, em suma, matérias em que a dimensão individual é tão importante que deve ter-se por excluída uma intervenção da convenção coletiva sobretudo quando esta reduz ou cerceia direitos conferidos por lei.

14 Contra visualizando a autonomia coletiva como sendo simultaneamente uma limitação da autonomia privada dos empregadores e dos trabalhadores na regulamentação da sua vida. Cfr., por exemplo, DIETER REUTER, *Möglichkeiten und Grenzen einer Deregulierung des Arbeitsrechts*, Festschrift für Herbert Wiedemann zum 70. Geburtstag, Verlag C. H. Beck, München, 2002, pp. 449 e 453.

15 Sobre o tema cfr., por todos, MEINHARD HEINZE, *Tarifautonomie und sogennantes Günstigkeitsprinzip*, NZA, 1991, pp. 329 e ss. O autor sublinha que o princípio do tratamento mais favorável, mais concretamente a prevalência do contrato de trabalho individual mais favorável sobre o contrato coletivo não deve ser discutida isoladamente (p. 330). Na verdade deve discutir-se se e em que medida é que a autonomia privada e os direitos individuais dos trabalhadores não colocam também limites à autonomia coletiva. A prevalência do contrato individual de trabalho mais favorável demonstra que a escolha autónoma do trabalhador individual não é apenas consentida, mas é também válida. É na própria liberdade individual que se fundamenta também o associativismo livre. O autor considera que seria inconstitucional porque violadora da liberdade da pessoa, uma visão das associações sindicais que negasse a liberdade contratual do indivíduo, absolutizando a liberdade contratual do coletivo. A autonomia negocial coletiva tem uma função instrumental, visando reforçar a própria liberdade individual. Além disso, a autonomia negocial coletiva não pode monopolizar a configuração das relações de trabalho sob pena de o direito ao contrato individual e à autonomia privada individual serem completamente esvaziados. Alguns autores defendem, por isso, que a intervenção da autonomia coletiva deveria por isso ser de algum modo subsidiária – cfr., por exemplo, IVO NATZEL, *Subsidiaritätsprinzip im kollektiven Arbeitsrecht*, Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2003, pp. 103 e ss.

16 REINHARD RICHARDI, *Koalitionsgewalt und individuelle Koalitionsfreiheit*, Archiv des öffentlichen Rechts, 1968, pp. 243 e ss. e 254: As partes da convenção coletiva não realizam tarefas do Estado, mas zelam e defendem os interesses dos seus filiados.

17 Como acentua VOLKER RIEBLE, *Der Tarifvertrag als kollektiv-privatautonomer Vertrag*, ZfA, 2000, pp. 5 e ss., o interesse coletivo prosseguido por estas associações não se confunde com o bem comum. O autor denuncia o que considera ser neste contexto um “misticismo coletivista”.