

SOLUÇÃO NEGOCIADA DOS CONFLITOS COLETIVOS

EURICO CRUZ NETO (*)

A negociação coletiva constitui técnica usada entre trabalhadores e empregadores que normalmente se desenvolve de modo informal, se procedendo diretamente pelas representações laborais e empresas de representação da categoria econômica objetivando o consentimento por estas últimas parcial ou total das pretensões que, em última análise, envolvem a melhoria das condições aplicáveis aos contratos individuais.

Cabe lembrar que a CLT (arts. 611 e 625), ao regulamentar a questão, tratou da forma típica da Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, o acordo entre as entidades representativas das categorias profissional e econômica, não cuidando das modalidades atípicas quando pode haver do lado empresarial um ou vários empregadores e do outro o Sindicato de classe.

Deste modo, há necessidade de dar maior elasticidade às formas atípicas para que se constituam a nível nacional um sistema livre de auto-regulação, de acordos profissionais diferenciados e descentralizados, pois é fundamental sua importância para o desenvolvimento econômico, organização e paz social.

Certo que os acordos e convenções coletivas não se embasam em uma sistemática jurídica predeterminada e sim em princípios de conduta das partes, como a boa-fé ou lealdade que impõe dever de negociar, estando implícito que os interessados estão conscientes da finalidade e do alcance da negociação, eis que é inadmissível se invocar a ocorrência de possível prejuízo que causaria a adoção de uma cláusula sem a prévia demonstração de que tal aspecto negativo deveria ser considerado na relação global e no resultado final.

Também se exige no desenvolvimento da negociação um clima propício ao bom encaminhamento das soluções, sendo afastada a possibilidade de movimento grevista ou "lockout", devendo se atentar para a antecedência em relação à data-base, o ordenamento dos representantes e a garantia formal de que os compromissos serão cumpridos.

Negociação Coletiva — Autocomposição

As formas atípicas se exteriorizariam na possibilidade de intervenção estatal, defendendo Evaristo de Moraes Filho, quando da elaboração do Anteprojeto do Código de Trabalho, a forma que propiciaria à autoridade administrativa, após obri-

(*) Eurico Cruz Neto é Juiz Togado do TRT da 15ª Região e Professor da PUC Campinas.

gar a convenção aos convenentes originários, estender seus efeitos aos demais integrantes da categoria, de ofício ou a requerimento de qualquer interessado.

A convenção é fonte de direito de natureza autônoma, podendo ser mesmo considerada como verdadeira lei profissional adaptada aos princípios da CLT.

Quanto aos acordos, que surgiram com maior intensidade após a guerra, envolviam geralmente as cláusulas de natureza econômica e eram procedidos anteriormente à eclosão de greve, abrangendo, na maioria dos casos, apenas o aspecto da pretensão dos reajustes salariais quando se aproximava o fim da data-base do Acordo anterior. É de ressaltar que a Lei criou a possibilidade da revisão sempre quando atingido o termo final do pacto preexistente.

Do Poder Normativo

Cabe lembrar que o Poder Normativo é a competência estabelecida na Constituição Federal para que determinado órgão edite normas envolvendo direitos e obrigações no âmbito das relações de trabalho.

Estas normas, em geral, são da competência do Congresso Nacional.

Quando das discussões que precederam a Constituição de 1946, abordou-se o tema discutindo-se sobre a possibilidade de o Judiciário criar princípios quando sua função deveria ser limitada à interpretação.

Concluiu-se nos debates que era necessário uma atividade jurisdicional com características especiais com a faculdade de instituir regras e condições de trabalho inerentes às diversas categorias profissionais, observando suas peculiaridades próprias, tarefa que seria inviável de ser exercida pelo Poder Legislativo.

Assim sendo, a Justiça do Trabalho foi transferida para o Poder Judiciário Federal, sendo este novo ramo apto ao exercício cumulativo.

Todavia, no sistema em questão, não se eliminou o óbice representado pela Lei ordinária que na maioria dos casos não autoriza a criação das condições de trabalho almejadas pela classe obreira.

A doutrina do direito social consagrou a necessidade de inovar os parâmetros reguladores das relações de trabalho porque não deveriam perdurar por muito tempo, sendo certo que a dinâmica da vida social, econômica e política produz efeitos no ambiente de trabalho provocando a inadequação das normas jurídicas vigentes, que vão se revelando ultrapassadas.

Sistema Atual de Solução dos Conflitos

O sistema constitucional anterior consagrou a negociação direta como a melhor via para atender às reivindicações da classe trabalhadora, embora entre nós esta solução não tenha propiciado a resolução dos conflitos quanto ao aspecto prático.

Inclusive a intervenção estatal se fez presente na legislação ordinária (artigo 623 da CLT), ensejando que as composições estabelecidas pelos interessados viessem a ser declaradas nulas.

Também havia limitação quanto ao exercício do Poder Normativo e, de tal forma, somente os movimentos grevistas é que constituíam o ponto de partida para atendimento das normas, tanto de natureza econômica quanto jurídica.

Deste modo, a classe trabalhadora sempre ficou sujeita à política salarial ditada pelo Poder Executivo.

A nova Constituição, promulgada a partir de 05/10/88, estabeleceu três modalidades para levar a bom termo os conflitos, ou sejam, a autocomposição, a arbitragem facultativa e a sentença. Tanto com referência à autocomposição como ao procedimento no sentido de obter sentença do Poder Judiciário, o processamento é facultativo, ou seja, na primeira somente a iniciativa das partes em requerê-la é condição essencial e, na segunda, quaisquer das categorias envolvidas podem livremente suscitar a apreciação das questões pelo Judiciário.

Observa-se que na nova Carta Magna instituiu-se mecanismos para viabilizar a autocomposição, exigindo-se a obrigatoriedade de os interessados participarem desta fase para que, posteriormente, houvesse ingresso nos Tribunais (artigo 114, 1ª e 2ª), sendo criadas, também, normas de proteção em relação à irredutibilidade, duração do trabalho, jornada de seis horas e reconhecimento das convenções e acordos. Verifica-se que algumas conquistas aludidas, somente podem ser objeto de renúncia mediante pactuação inserida em Acordo ou Convenção Coletiva, o que ocorre quanto à possível alteração relativa à irredutibilidade, duração do trabalho e jornada de seis horas (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV).

Entendemos, portanto, que o espírito da lei se exteriorizou no sentido de informar a categoria econômica das condições de Acordo e Convenção.

Reza o inciso VI do artigo 8º da Carta Magna:

“VI — é obrigatória a participação dos Sindicatos nas negociações coletivas do trabalho.”

Cabe analisar o aludido dispositivo que impõe obrigação inédita até a promulgação da nova Carta Magna, dispondo, em sentido ampliativo, que as entidades sindicais devem integrar a fase negocial como assistentes, não especificando se nos acordos ou convenções coletivas.

O processo lógico de interpretação induz a que a norma em questão deva levar em conta a própria lei, buscando-se qual a verdadeira intenção do legislador. Nesse passo, em primeiro plano, observa-se a pluralização, ou seja, a referência aos Sindicatos, o que deixa bem claro que o espírito da Lei é a referência a ambas as entidades de classe, tanto a de representação de empregados como de empregadores.

Tal conclusão deflui de que há, primordialmente, necessidade de fortalecimento sindical no sentido de propiciar atuação estritamente no âmbito privado, sem intervenção do Estado, este no caso representado pela apreciação do Judiciário.

O ideal a ser alcançado seria a concretização dos objetivos da entidade de classe dos empregados mediante a aceitação pelo Sindicato patronal.

Quanto à afirmação de que apenas nos casos de convenção coletiva o dispositivo constitucional sob exame deveria prevalecer, cabe indagar como ficariam

as demais empresas congêneres, operando na mesma região econômica, sujeitas às mesmas condições impostas pelo mercado e aos mesmos custos de produção, levando-se em conta as inovações da política econômica governamental, limitadas no tocante aos preços das matérias-primas e dos produtos sujeitos ao tabelamento.

Evidencia-se que também o mercado de trabalho sofre as conseqüências do que se estabelece nos acordos coletivos, sendo de importância a participação das entidades para aferir a extensão das normas coletivas e os limites de sua aplicabilidade em relação ao interesse das partes.

Há, ainda, a acrescentar que deve haver observância ao princípio da equidade, representada no caso em tela pela necessidade de se propiciar oportunidade de intervenção, em todas as fases, à entidade patronal, pois, **contrário sensu**, configurar-se-ia **desequilíbrio** que se refletiria em termos processuais na ausência de assistência.

Certo que os efeitos da Convenção Coletiva são imediatos, porém os do Acordo Coletivo são mediatos e, sendo a norma substantiva obrigatória quanto à assistência na fase negocial, cabe analisar se tal critério deve se projetar na fase judicial.

Sendo impróprio se aludir aos trabalhadores sob a forma indeterminada, surge a figura da entidade sindical como verdadeiro sujeito da relação coletiva do trabalho, inclusive sendo assim reconhecido pelo Estado de quem recebe funções por delegação, sendo indispensável sua atuação na organização profissional.

Os sindicatos representantes das categorias econômicas também têm a prerrogativa de representar perante as autoridades judiciária e administrativa os interesses de seus associados e, no caso sob exame, tendo sido decretado pelo suscitado de movimento grevista, face ao princípio da equidade, há possibilidade de intervenção da entidade representativa da categoria econômica como assistente pois, face aos efeitos mediatos a que nos referimos, são evidentes as implicações para o setor de atividade representado.

Em contraposição ao entendimento da obrigatoriedade da participação das entidades representativas de ambas as categorias nos Acordos e Convenções Coletivas, conforme previsão legal do inciso VI do artigo 8º da Carta Magna, a doutrina dominante é no sentido de que apenas com relação aos Sindicatos dos Trabalhadores deve ser tal formalidade observada.

A exegese deste princípio conduz ao objetivo do legislador que foi a proteção da parte mais débil na confrontação entre o capital e o trabalho, tendo, ainda, o sentido de estimular o fortalecimento sindical e sua participação nas negociações coletivas.

É de se ressaltar que a parte patronal prescinde de proteção e com base em tal realidade se pode afirmar que em relação à categoria econômica a representação não é obrigatória, mesmo porque se considerando que a Carta Magna estabelece uma contextura harmônica no sentido de manter o equilíbrio de suas normas quando elas enfocam direitos correlacionados, sendo injurídica a interpretação individualizada de norma dissociada do todo.

O inciso XXVI do artigo 7º da Carta Magna impõe o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas.

Da diferenciação entre estas duas formas de autocomposição se deduz que sendo o Acordo coletivo celebrado entre sindicatos e empresas, se torna desnecessária a representatividade em relação a estas últimas face à própria natureza da espécie de pactuação, onde a organização empresarial é sujeito das obrigações, sem que haja repercussão das condições estabelecidas em relação à categoria econômica.

Todavia, na convenção ocorre o contrário, ou seja, sendo esta por definição aplicável a toda a categoria de determinado seguimento empresarial, se torna obrigatória a presença da entidade representativa patronal.

No tocante, também, ao aspecto da representatividade das entidades sindicais de empregados e empregadores, se deve pontuar que o inciso II do artigo 8º da Constituição revogou os princípios do texto consolidado (artigos 570 a 577) tornando possível que vários sindicatos representem os empregados de uma mesma empresa, engajados estes em categorias diferenciadas.

O resultado prático desta nova realidade é que as categorias diferenciadas para se beneficiarem das condições previstas devem ser signatárias das avenças, porquanto, se tal não ocorrer, apenas os empregados vinculados à atividade-fim da empresa serão contemplados, como, por exemplo, os motoristas de empresa rural somente serão atingidos pelas cláusulas normativas caso suas entidades acordem expressamente, não se lhes estendendo os benefícios específicos aos trabalhadores rurais.

Quanto à tramitação da negociação coletiva, se inicia com a deliberação dos órgãos que representam as categorias profissionais ou as empresas quando decidem reivindicar direitos, se iniciando com a convocação de Assembleia Geral cuja realização é imprescindível a fim de que se legitimem as pretensões e, no novo sistema constitucional, as questões referentes ao "quorum" dependem exclusivamente da regulamentação inserida nos estatutos dos sindicatos e não como no sistema anterior, onde a lei ordinária regulava a matéria.

Também deve ser lembrada a inovação no atual sistema da lei substantiva de modo a subordinar o procedimento da negociação como etapa antecedente fundamental para a instauração de ação coletiva perante o Judiciário, estabelecendo os parágrafos 1º e 2º do artigo 114 da CLT que, em primeiro plano, frustrada a negociação, as partes poderão eleger árbitros e, em segundo, que havendo recusa de qualquer das partes só então há possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo.

Tal consequência, em termos processuais, deve obedecer ao ordenamento jurídico, sendo indubitável que o direito de ação se subordina aos requisitos legais, enfim, se torna imprescindível o preenchimento dos requisitos processuais que fixam as condições básicas, para que se estabeleça a relação processual.

É fundamental a presença dos pressupostos subjetivos e objetivos, bem como das condições da ação, sem as quais se impõe a extinção do processo sem julgamento do mérito, em conformidade ao disposto no artigo 267 do CPC.

Deste modo, sem a recusa de alguma das partes envolvidas em negociar a solução dos conflitos, se torna impossível a prolação de sentença apreciando o aspecto meritório, sendo a opção de arbitramento, no entanto, facultativa. Assim traz o parágrafo 2º do artigo 114 da Carta Magna.

À luz da nova Constituição a negociação coletiva passou a ter maior importância, pois anteriormente o esgotamento das medidas almejando fosse consumada a autocomposição era necessária apenas quando ocorria o primeiro dissídio da categoria.

É certo que a nova Constituição tornou mais amplo o poder normativo da Justiça do Trabalho, pois no sistema pretérito as decisões nos dissídios, estabelecendo normas e condições de trabalho, ficavam sujeitas às disposições legais, ou seja, a legislação ordinária especificava as hipóteses em que o poder normativo poderia ser exercido.

Todavia, a legislação apenas em raras situações previu o exercício do poder normativo, como ocorreu no caso do artigo 11 da Lei 6.708/79, que concedeu ao judiciário trabalhista a faculdade de dispor normativamente sobre reajustes salariais.

Questão sumamente importante é a manutenção das normas coletivas após o final da data-base, surgindo a dúvida sobre se as cláusulas têm o sentido de se incorporar definitivamente às condições que regem os contratos individuais, sendo de se salientar que o enunciado 277 do TST repele a integração.

Se é certo que as cláusulas normativas se aplicam após instituídas aos contratos individuais durante o lapso temporal, cabe analisar se a supressão ficaria dissociada dos princípios protetores de direito material já existentes.

A manutenção tem por base o 2º do artigo 114 da Carta Magna, que fala em observância às condições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Entendemos que as condições legais mínimas seriam as previstas na própria lei substantiva, como, por exemplo, o adicional de 50% sobre as horas extras, a estabilidade do dirigente sindical, enfim, todos os direitos trabalhistas assegurados no capítulo II da nova Constituição.

Deste modo, as partes interessadas não poderiam pactuar no sentido de suprimir tais direitos e nem mesmo as cláusulas que criaram as garantias mínimas de proteção e, entre estas últimas podemos enumerar o piso salarial da categoria, determinando critério para proceder aos reajustes salariais, vinculando-os aos parâmetros indexadores como o direito de obter aumentos em proporcionalidade aos índices da inflação ou possível concessão de aumento real de salário.

Tanto assim que é prevista a flexibilização dos direitos em determinadas hipóteses e, somente aqui se admite a alteração de garantias mínimas de proteção, sendo os casos em questão restritos às situações especificadas.

Assim, a própria garantia à estabilidade, se contida em cláusula normativa, não pode ser rotulada como garantia mínima de proteção, eis que na convenção ou acordo subsequentes os empregados podem abrir mão da vantagem para obtenção de outras que de imediato se lhes afigurem de maior importância.

Cabe frisar que as cláusulas de natureza contratual, como, por exemplo, as que envolvem interesses das entidades sindicais e das empresas, jamais podem integrar os contratos individuais, exemplificando-se tal situação com a taxa assistencial, que não cria vantagens diretas para o empregador e cria valores de dedução que são variáveis, o que a torna submissa ao elemento temporal.

Todavia, tal discussão se tornou estéril face ao parágrafo 1º do artigo 1º da Lei 8.542, de 23/12/92, que dispõe de modo a que cláusulas resultantes de acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho somente poderão ser suprimidos ou reduzidos por meio de subseqüentes alterações oriundas das aludidas espécies de negociação.

A nova lei, por certo, inibirá a classe patronal em anuir de forma ampla na criação de novos benefícios de natureza econômica ou jurídica.

Resta analisar a questão da arbitragem, que é a decisão de um conflito por pessoa ou grupo escolhidos de comum acordo pelas partes.

O Julzo arbitral é de caráter privado e se constitui em forma de autocomposição, não se confundindo com a tutela ou autodefesa.

O árbitro tem o poder de dar um veredicto sobre as controvérsias, se obrigando as partes irrecusavelmente, havendo questões que podem ser levantadas para justificar o não acatamento do conteúdo conclusivo, o que pode ser exemplificado com a hipótese em que o árbitro deixe de ouvir testemunhas ou se recuse a examinar qualquer elemento de prova.

O caráter da divergência em questão distingue duas modalidades de arbitragem; a primeira quando se manifesta qualquer inconformidade derivante das convenções coletivas e, portanto, têm caráter jurídico; na segunda, quando ainda não está formalizada a pactuação e ainda se discute com relação ao que ficará estabelecido no futuro e envolvem além das cláusulas econômicas, como o salário, também as de natureza jurídica, estas referentes às condições de trabalho.

Esta segunda modalidade é muito rara, eis que as partes entendem que o poder concedido ao árbitro é demasiado.

A arbitragem fica difícil de ser estabelecida entre nós em razão de direitos irrenunciáveis concedidos a nível constitucional.

Com relação ao Contrato Coletivo de Trabalho a base técnica dos que defendem sua adoção é que se torna necessário liberar a entidade sindical da tutela estatal, eis que apesar dos avanços constitucionais recentes ainda perduram situações que conflitam com o princípio da autonomia sindical.

A liberdade das categorias econômica e profissional exercida nos países industrializados propiciam práticas negociais mais objetivas e evoluídas na resolução dos problemas trabalhistas, atenuando a intensidade dos conflitos e, em nosso país esta fase ainda não foi atingida, sendo mantidos, por razões políticas, o modelo sindical da unidade e a contribuição obrigatória.

Os defensores do Contrato Coletivo entendem que entre nós a negociação coletiva ainda é pouco utilizada e é certo que tal instituto tem o sentido de aperfeiçoar o relacionamento entre empregados e empregadores nos locais de trabalho, ampliando a participação daqueles nas resoluções empresariais envolvendo a melhoria das condições de trabalho e, em última análise, propiciando a maior integração em termos sociais à classe laboral.

Cabe pontuar que embora no Brasil tal modalidade não tenha sido adotada, nos países desenvolvidos o seu aperfeiçoamento é constante, tudo se tomando por

base a força da representação sindical, a maior legitimidade de seus detentores que pode ser traduzida em autoridade para decidir em nome da categoria, vez que não mais se verifica o monopólio da representação que, se por um lado produz entidades coisas politicamente, por outro compromete a representatividade, pois esta faldade é inerente à condição de autonomia.

A impossibilidade de sucesso amplo da negociação coletiva entre nós reside em que a maioria dos sindicatos não possui estrutura adequada às necessidades dos associados, apenas poucos se constituindo em exceções, isto tudo em virtude do contexto legal envolvendo o sindicalismo, que tanto coíbe sua exteriorização de poder face à possibilidade de ação indireta do Estado, inclusive no que concerne às formalidades para que o Sindicato atue, como a necessidade de reconhecimento, a contribuição compulsória, a intervenção do poder estatal e a inviabilização das organizações a nível de base territorial face ao enquadramento vinculada à unidade.

Certo que o artigo 8º da Carta Magna deve ser interpretado no sentido de tornar extinto o tradicional sistema federativo, mas na prática ainda perduram os resquícios tradicionalistas, havendo resistência às inovações da lei substantiva que só com o decurso do tempo serão superadas.

Por fim, o poder normativo da Justiça do Trabalho também deixa acentuado a tutela do Estado, bem como as limitações ao direito de greve, inclusive a vedação com referência aos funcionários públicos.

No Brasil, a sedimentação do sistema de solução dos conflitos se enraizou culturalmente, de modo que os sindicatos se amoldaram à tutela do Estado e, tal realidade deriva das condições econômicas que não permitiram desenvolvimento sem a contribuição obrigatória.

Portanto, o que se verifica na prática é que as partes interessadas quando entabulam a negociação já estão condicionadas à contingência de remeter a solução do problema para o Judiciário, isto porque se sentem desobrigadas de assumir a responsabilidade pelos resultados da negociação.

Tais aspectos positivos que justificariam a adoção de uma nova sistemática entre nós encontram sua antítese em princípios sedimentados nas leis ordinária e substantiva, porquanto subsistem o monopólio para os sindicatos contratar coletivamente, possibilitando às federações e confederações tal procedimento apenas quando inexistem aqueles ou em caso de não participação de entidades inferiores, a dificuldade de concentração das representações a nível municipal, a desorientação provocada pela unicidade exteriorizada pela existência de federações e confederações que podem ser criadas e cujos objetivos podem ser dissociados e, finalmente, a superposição da ampla legislação protecionista que fatalmente terá preponderância sobre as normas derivantes do procedimento negocial.

Conforme sugeriu Carlos Moreira de Luca, em trabalho publicado na *Tribuna do Advogado Trabalhista* (nº 10/92), para a implantação do Contrato Coletivo seria mister alteração da legislação sindical para torná-la mais representativa, com base na total liberdade sindical e também a instituição de poder tributário para garantir o funcionamento das entidades representativas.

Autodefesa

Não se pode falar em solução negociada de conflitos coletivos sem tratar do fenômeno da greve que quando de seu surgimento causou perplexidade aos juristas porque no seu procedimento se buscavam as regras mais elementares no âmbito de direito privado, causando aos juristas e magistrados estranheza, pois à época pouco se tinha escrito sobre tais manifestações.

Os movimentos grevistas em seu primórdio coincidiam com o fim de leis que inibiam as ações operárias com atos da parte do estado no sentido de coibi-las com proibições descabidas e até mesmo com o uso da violência.

O fenômeno da greve persistiu em seu desenvolvimento, se avolumando e se sobrepondo à ordem jurídica erigida no individualismo e os primeiros estudos eram limitados às esferas política e econômica, sendo certo que grande parte dos tratadistas negavam a existência do direito.

O sentido da paralisação temporária e organizada do trabalho, além da obtenção de vantagens para os empregados também conduz à modificação no contrato de trabalho, o que ocorre quando o salário é majorado ou alteradas condições da prestação de tarefas.

A greve é o resultado de uma coalisão, de onde se deflui que é o resultado de acordo prévio entre os membros da categoria profissional quanto aos seus reais objetivos, é sempre temporária de modo que, alcançado o objetivo, cessará o movimento, tem como sujeito passivo o empregador, defende interesses que podem ser tanto de ordem profissional como econômica ou social e o sujeito ativo é sempre uma pluralidade de empregados.

Autores como A. Gallart Foch entendem que não se há indagar sobre a licitude da greve ou sobre sua conveniência política, econômica ou jurídica.

Sendo indubitoso que a greve implica no reconhecimento de um contrato de trabalho, é de se ressaltar a dúvida quanto à sua viabilidade nos casos das nações, como os Estados Unidos, onde o sistema vigente é o do contrato coletivo de trabalho, que tem duração limitada. Entendemos que nesta hipótese, quando tal pactuação cessa, não se pode deflagrar o movimento, apenas havendo possibilidade quando os empregados firmavam nova avença. É interessante mencionar que quando do termo final dos contratos coletivos, os empregados não estariam obrigados à prosseguir no trabalho.

Todavia, o poder estatal passou a intervir e, a despeito da livre pactuação verificada no contrato coletivo, foi promulgada a Lei Taft-Hartley, que definiu como greve a paralisação verificada após a cessação dos contratos coletivos.

Ainda sobre a greve, cabe avaliar a sua evolução no tempo, sendo de se notar grande diferenciação entre a moderna e a antiga, estas últimas ocorridas nos primeiros anos do século XX. No início, a greve se apresentava como fato puramente econômico, depois assumiu a dimensão de fato político-econômico para, finalmente, assumir o caráter jurídico, face ao reconhecimento das associações operárias com personalidade jurídica e a atuação das entidades acarretava modificação nas relações jurídicas anteriores, havendo demandas por perdas e danos envolvendo interesses de terceiros estranhos ao movimento grevista.

A elevação da greve como fato jurídico se deu com as legislações que regulamentaram o direito, sendo um ato jurídico unilateral declarado pela entidade associativa da classe operária.

Assim se verifica claramente a distinção entre a greve no passado, como simples fato econômico e na atualidade, onde todo direito é necessariamente enquadrado na ordem legal, sendo na modernidade permitida a sua regulamentação, o que não ocorria no primórdio quando tinha a feição de ato ilícito.

Quanto aos efeitos da greve na solução negociada dos conflitos coletivos, certo que sendo a mesma considerada modernamente como um direito e não tornando extinto o contrato de trabalho, qualquer que venha a ser a lei regulamentadora, esta espécie de movimento social foi acolhida em nosso direito quando se criou o dissídio coletivo e, face à possibilidade conciliatória após a eclosão do movimento, juristas defendem que tanto o acordo quanto a convenção coletiva são instrumentos normativos, tanto quanto as sentenças dos Tribunais, tese esta defendida por Martins Catharino.

Na elaboração do texto constitucional de 1988 foi fixado de plano que a motivação da greve não é passível de exame tanto pelo Poder Executivo quanto pelo Judiciário, não podendo no sistema jurídico atual ser a greve inquinada de legal ou ilegal.

Apesar dos pensamentos envolvendo a abstração, não se deve esquecer que em se tratando de um movimento que envolve partes litigantes e que se exterioriza em forma de verdadeira luta, deve ser ressaltado que no conflito se impõe o dever de lealdade, respeitando a sobrevivência das partes, sua subsistência.

Dentro de tal pensamento, não se pode admitir uma greve que possa resultar na liquidação da empresa ou em represálias por parte desta que possam atingir a integridade física dos empregados. Também a ordem jurídica não pode admitir que tais manifestações assumam caráter de violência.

A legislação sobre a greve não pode deixar de considerar que embora as entidades sindicais tenham autonomia, não têm soberania em relação ao Estado, pois esta última é reservada exclusivamente ao poder estatal.

Finalmente, há duas correntes a respeito da instauração do dissídio coletivo, defendendo o jurista Wilson de Souza Campos Batalha a tese da inviabilidade do procedimento *ex-officio* ou por provocação do Ministério Público, face à nova sistemática constitucional. Todavia, Roberto Barreto Prado entende que os artigos 856 e seguintes da CLT continuam em vigor, podendo os dissídios ser instaurados a requerimento das partes legitimamente representadas (sindicatos ou empresas) pelo Presidente dos Tribunais e, ainda, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, eis que, no seu entender, o artigo 9º e o item VI do artigo 8º da Constituição devem ser ainda objeto de regulamentação.

BIBLIOGRAFIA

"Direito de Greve" — Paulo Garcia (Edições Trabalhistas, 1961).

A instauração do Dissídio Coletivo "ex-officio" ou pela empresa na nova Constituição Federal.

A competência normativa em face dos sindicatos e das empresas (Roberto Barreto Prado, "Relações Coletivas de Trabalho", LTr, coordenação de João Lima Teixeira Filho).

"Sindicalismo" (Negociação Coletiva, Roberto Barreto Prado, LTr, coordenação de Arion Sayão Romita).

A Convenção Coletiva como instrumento central do Direito Coletivo do Trabalho ("Curso de Direito do Trabalho", edição em homenagem a Evaristo de Moraes Filho, LTr).

Sobre a proposta de introdução do contrato coletivo no Brasil (Carlos Moreira de Luca, Tribuna do Advogado Trabalhista, nº 10/92).

"Contrato Coletivo de Trabalho, Perspectiva de Rompimento com a legalidade Repressiva" (José Francisco Siqueira Neto, Editora LTr, São Paulo).