

A OBRIGAÇÃO DE PAZ E OS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

I - Introdução

A negociação coletiva é consagradamente a forma mais eficaz de composição dos conflitos coletivos de trabalho, sendo, por isso mesmo, o modelo adotado nos países de regime democrático.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, inversamente às anteriores, não se limitou a reconhecer a validade do acordo e da convenção coletiva de trabalho. Foi a primeira a tratar da negociação coletiva nos seus múltiplos aspectos:

a) como espécie do gênero "solução pacífica das controvérsias" para o atingimento da "harmonia social e comprometida, na ordem interna" (Preâmbulo);

b) quanto aos seus atores (art. 8º, inc. VI);¹

c) quanto aos instrumentos normativos de composição autônoma (art. 7º, inc. XXVI);

d) quanto às formas de composição heterônoma, quando malogrado o entendimento direto (art. 114, §§ 1º e 2º); e

e) como o meio próprio para a flexibilização de direitos (art. 7º, inc. VI, XIII e XIV).

A importância da negociação coletiva, agora realçada no patamar constitucional, leva-nos a meditar sobre fascinante tema que resulta desse processo de entendimento: a obrigação de paz durante a vigência dos instrumentos normativos que solucionam, autônoma ou heteronomamente, o conflito coletivo de interesses.

II. Conceito

A obrigação de paz consiste no dever jurídico a que se submetem as partes de não recorrer a medidas que comprometam ou reabram o conflito coletivo já composto pelo instrumento normativo regulador das condições específicas de trabalho, durante a respectiva vigência, ou de recorrer a medidas de força dentro de determinadas regras.

A obrigação de paz é, em síntese, a garantia da estabilidade a termo das relações jurídicas no campo dos interesses abstratos das categorias profissional e econômica definidos através do processo de negociação coletiva concluído. Induz, portanto, à "harmonia social", preconizada no preâmbulo da Carta Magna, "com a solução pacífica das controvérsias".

III. Natureza Jurídica

A doutrina é praticamente uníssona ao classificar em dois tipos as cláusulas dos instrumentos coletivos: as obrigacionais e as normativas. As primeiras atuam diretamente sobre os atores consignados no respectivo instrumento, enquanto que as segundas projetam-se para

¹"A Empresa e a Negociação Coletiva na Nova Constituição Federal", de João de Lima Teixeira Filho, *in* Revista LTr, vol. 53, nº 1, janeiro de 1989, págs. 65 a 68.

disciplinar uniformemente as relações de seus representados.

É pacífico que a obrigação de paz enquadra-se na primeira tipologia, dentro da qual *Amauri Mascaro Nascimento* também insere as previstas no art. 613, inc. V, VI e VIII, assim como nos arts. 615 e 621 da CLT.²

Octávio Bueno Magano distingue, dentre as cláusulas normativas, o dever de paz do "dever de influência". Este significa "o esforço a ser desenvolvido pelo sindicato no sentido de que os seus representados se abstenham de romper o dever de paz". E conclui: "a greve desencadeada por instigação do sindicato, na vigência de convenção, constitui claro exemplo de infração do dever de paz"³. *Ernesto Krotoschin*⁴ sustenta a mesma dicotomia.

Não vemos como seccionar os citados deveres, que são, na realidade, a eficácia completa da obrigação de paz. A composição do conflito trabalhista submete representantes e representados ao efeito cogente do instrumento normativo aplicável. Da mesma forma que os representados não podem invalidá-lo⁵, mostrando inexistir conteúdo na "influência" a ser exercida, a instigação do sindicato contra o pactuado significa, no dizer de *Magano*, "infração ao dever de paz" e não ao dever de influência, que seria o violado se de fato existisse.

IV. Formas

A obrigação de paz pode ser implícita ou explícita no negócio jurídico coletivo.

Entendemos que tal obrigação está sempre implícita no instrumento normativo equacionador dos interesses coletivos. Resulta do simples ato de celebração do acordo ou convenção coletiva de trabalho que concluiu a negociação. Se malograda esta, o ciclo da negociação coletiva não permanece inconcluso. A sentença normativa, prolatada pela Justiça do Trabalho ou o laudo arbitral, por esta homologado, substituem aqueles instrumentos de autocomposição, absorvendo-lhes as mesmas características⁶.

Destarte, a obrigação de paz é condição intrínseca ou "imaneente", no dizer de *Krotoschin*⁷, a qualquer destes instrumentos normativos que consubstanciam o produto final da negociação coletiva.

² "Direito Sindical", LTr, São Paulo, 1982, pág. 291

³ "Manual de Direito do Trabalho", vol. III, LTr, São Paulo, 1984, pág. 150.

⁴ "Manual de Derecho del Trabajo", Depalma, Buenos Aires, 3ª ed., 1987, pág. 235.

⁵ "Não é possível, em reclamação individual ajuizada pelo empregado, discussão a respeito da validade de cláusula de acordo coletivo celebrado com sindicato e registrado regularmente, via do qual, em clima de transação, foi estabelecida a incorporação ao salário de prêmio anteriormente concedido pela empregadora" (TST-1ª T., Proc. RR-7433/85; Rel. Juiz Convocado Manoel Mendes; in "Repertório de Jurisprudência Trabalhista", vol. 6, de João de Lima Teixeira Filho, Livraria F. Bastos, Rio, 1989, verbete n. 345).

⁶ "As cláusulas concedidas em dissídio coletivo só têm eficácia durante o período de sua vigência, o que se explica ante o caráter de contrato social entre as duas classes, tutelado jurisdicionalmente com o fito de se impor a paz social. A pre-existência de uma cláusula nenhum efeito gera no dissídio posterior" (TRT-1ª Reg. 2ª GT, Proc. DC-90/85; Rel. Juiz Luiz Moreira Leite; in "Repertório de Jurisprudência Trabalhista", vol. 5, de João de Lima Teixeira Filho, Livraria F. Bastos, Rio, 1987, verbete n. 1899).

⁷ "Tratado Practico de Derecho del Trabajo", vol. II, Depalma, Buenos Aires, 4ª ed., 1987, pág. 150.

Embora obrigação implícita, podem as partes explicitá-la. E neste caso teremos uma *cláusula de paz*. Razões específicas, de conveniência das partes, podem ditar a necessidade de sua adoção. O tênue intervencionismo estatal no campo das relações do trabalho, como ocorre nos EUA, também explica a consagração da cláusula de paz nas convenções coletivas americanas⁸.

V. Abrangência

Resultando o dever de paz do surgimento da norma que conclui o processo da negociação coletiva, dúvidas afloram quanto à abrangência dessa obrigação> uns sustentam que a paz só existe em relação às cláusulas especificadas no instrumento. Outros alongam tal obrigação a todas as reivindicações discutidas pelas partes ou apreciadas pelas partes ou apreciadas pelas autoridades que heteronomamente decidem o conflito, ainda que algumas não tenham sido acolhidas, no todo ou em parte. Isso varia em função do ordenamento jurídico de cada país.⁹

Encaramos a negociação coletiva como o processo de convergência de propósitos dos atores sociais com vistas ao atingimento de um ponto de equilíbrio que satisfaça mutuamente seus interesses abstratos, harmonizando-os com a realidade em que convivem durante determinado lapso de tempo.

Não fora assim estaríamos diante de uma imposição coletiva, geradora do impasse entre quem tudo quer e quem nada concede.

É, portanto, da gênese da negociação a cedência progressiva e recíproca de posições, isto é, a evolução entre o que é pedido e o que é ofertado. Esse afunilamento negocial significa verdadeira transação coletiva.

É precisamente porque o processo negocial é evolutivo, em consequência da transigência em torno de interesses, é que a obrigação de paz abrange todas as matérias postas sobre a mesa de negociação coletiva.

Ficasse a paz limitada ao expressamente convencionado, como se este fosse o universo dos interesses reivindicados, a negociação coletiva transformar-se-ia numa farsa, porquanto incapaz de compor o conflito trabalhista: celebrado o acordo ou a convenção imediatamente seriam reativados os pleitos transacionados com aparente boa-fé.

Não quer isto dizer que as reivindicações inatendidas ou acolhidas em parte desapareçam do cenário das necessidades laborais. Podem elas ser reativadas, porém para rediscussão na negociação coletiva subsequente, quando escoado o prazo de vigência do respectivo instrumento normativo. Como acertadamente remarca *Délio Maranhão*.

"Atingindo o tempo final da convenção recobram às partes, sejam coletivas

⁸ "Contrato Coletivo de Trabalho", de C. Wilson Randle, Centro de Publicações Técnicas - USAID, São Paulo, 1965, págs. 482, 515 (cláusulas "no strike" e "no lock-out") e 559; "Iniciação ao Direito Trabalhista Norte-Americano", de Benjamim M. Shieber, LTr, São Paulo, 1988, págs. 48 e 68.

⁹ Vide notas n^os 15 a 19

(sindicatos) ou individuais (empregados e empregadores), sua liberdade, quer no que tange à nova convenção, quer no que diz respeito aos contratos individuais concluídos após a cessação da eficácia normativa da convenção"¹⁰.

Temos assim que a obrigação de paz impõe às partes interessadas o acatamento quanto ao resultado da negociação, que é aprovado por deliberação em assembleia dos representados (art. 612 da CLT). Neste resultado estão indubitavelmente compreendidos *todos os intereses debatidos e transacionados* e não apenas os constantes de cláusulas avençadas.

Quando o conflito é dirimido por sentença normativa da Justiça do Trabalho ou laudo arbitral, a obrigação de paz compreende os limites da *liticontestatio* coletiva, isto é, as reivindicações formuladas por ambas as partes e não apenas as cláusulas heteronomamente fixadas.

V. Espécies de cláusula de paz

Normalmente razões de operacionalidade empresarial em setores específicos ou serviços de maior essencialidade para as partes ou a comunidade conduzem à estipulação formal da cláusula de paz.

Santiago Perez Del Castillo, em notável artigo a respeito do tema, distingue a cláusula de paz em duas espécies: *a relativa e a absoluta*. Conquanto ambas sejam explícitas - daí a denominação de cláusula -, elas "compreendem variantes que vão desde a disposição de não recorrer, por nenhum motivo, a medidas de força (cláusula de paz absoluta), até os procedimentos que terão de ser seguidos para se recorrer a elas"¹¹.

É praticamente impossível elencar todas as espécies de conteúdo das cláusulas de paz dada a grande diversidade de situações que as inspiram. Todavia, o precitado jovem e competente jurista uruguaio parece ter abarcado, com grande precisão, os lineamentos básicos da cláusula de paz na seguinte classificação:

"a) a questão do recurso em grau menor ou nulo a medidas de força, isto é, se a limitação alcança só a greve ou a qualquer espécie de medida;

b) garantia de funcionamento contínuo de certos serviços de importância vital para a empresa, ainda que não se tratem de serviços essenciais sob o ponto de vista técnico;

c) procedimentos de prevenção de futuros conflitos e meios de solução prévios, como tentativas de conciliação;

d) obrigação de pré-avisar;

e) regulação do funcionamento de um serviço essencial, reconhecido pelas partes - saúde, por exemplo -, caso em que a medida de força só pode traduzir-se em anormalização da atividade, mas não em uma interrupção;

¹⁰ "Direito do Trabalho", FGV, Rio, 15ª ed., 1988, pág. 318.

¹¹ "La Clausula da Paz en Los Conveios Colectivos y El Derecho de Huelga" in Revista Derecho Laboral, Montevideo, n. 152, out/dez/88, pág. 753.

f) relação de serviços que não podem ser interrompidos até que se concluem as operações já iniciadas para evitar perda de matéria-prima;

g) previsões diversas sobre acesso à determinada planta, cuidados com máquinas etc."¹²

Além destas hipóteses de cláusulas, *Carlos López-Monís* agrega a de proibição da greve quando "determinada por causas estranhas à empresa ou aos interesses profissionais dos trabalhadores"¹³ e *Krotoschin* a de abstenção de medidas de força "durante um tempo posterior à vigência da convenção"¹⁴.

A cláusula de paz, sob as mais diversas formas que possa se apresentar, atua, a nosso ver, como um suplemento ou reforço da obrigação implícita de igual natureza. A inexistência da cláusula não significa negativa da obrigação de paz, porque indissociável do instrumento coletivo desde sua formação até o atingimento de seu termo.

VI. Repercussão sobre o direito de greve

Ponto nevrálgico é o de saber se a paz resultante do instrumento normativo, como *obrigação ou cláusula*, relativa ou absoluta, tem validade jurídica diante do direito de greve. E a questão se torna mais delicada ainda quando sua resposta varia em função do direito positivo ou da criação jurisprudencial e doutrinária de cada país.

O sistema jurídico norte-americano permite a proibição convencionada do direito de greve¹⁵, inadmitida na legislação panamenha¹⁶. Contudo, a maioria dos ordenamentos jurídicos permite que as cláusulas de paz possam estabelecer restrições parciais ou limites ao exercício do direito de greve, como é o caso, por exemplo, da Costa Rica¹⁷, França, Espanha¹⁸ e Itália¹⁹.

No Brasil, a obrigação de paz representa autêntica *inibição* ao exercício da greve. Esta *inibição* não tem o sentido impeditivo daquele direito. A greve é, na alocação do texto constitucional, um direito subjetivo individual, porém de exercício coletivo. E este exercício só se torna efetivo quando vocalizado através do sindicato, a quem cabe "a defesa dos direitos e interesses coletivos (...) da categoria" (art. 8º, III, da CF) e a prática da negociação coletiva de trabalho (art. 8º, VI, da CF).

A citada *inibição* reside na *perda de objeto da greve*. A paralisação consubstancia um

¹² Santiago Perez Del Castillo, *in opus* e págs. cits.

¹³ "Direito de Greve - Experiências Internacionais e Doutrina da OIT", Ed. LTr, São Paulo, 1986, pág. 67.

¹⁴ "Manual" cit., pág. 274.

¹⁵ *Benjamim M. Shieber, in opus cit.*, págs. 48 e 97

¹⁶ Héctor-Hugo Barbagelata, "O Direito do Trabalho na América Latina", Forense, Rio, 1985, pág. 252.

¹⁷ Héctor-Hugo Barbagelata, *in opus* e pág. cits.

¹⁸ Carlos López-Monís, *in opus cit.*, págs. 66 e 100.

¹⁹ *Giuliano Mazzoni, RT*, São Paulo, 1972, pág. 250.

meio de pressão para o atendimento dos interesses da categoria. Ora, a partir do momento em que tais interesses são compostos, por transação negociada, sendo o instrumento normativo aprovado pela categoria ou emitido pela autoridade competente, queda despedido de supedâneo lógico e de conteúdo o exercício do direito de greve durante a vigência do pactuado.

Como assinala *Antônio Alvares da Silva*: "Toda convenção coletiva é um tratado de paz entre patrão e empregado. Indica que a possibilidade de uma luta de classes foi superada e que as duas categorias se entenderam de maneira definitiva na conciliação de seus interesses. Como corolário, não podem mais empreender luta de classes sobre os direitos e deveres que convencionaram. Caso contrário, não teriam credibilidade nem sentido as convenções coletivas. A estabilidade entre as categorias foi conseguida. Durante certo tempo, o empregado se submeterá a determinados deveres mas terá em contraprestação o salário e as demais vantagens convencionadas. Há assim a paz social momentânea. Por isso se diz que o princípio é imanente nas convenções coletivas"²⁰.

Convém ressaltar que a cláusula de paz, muito pouco utilizada no Brasil, é reconhecidamente válida. Sua explicitação não implica renúncia ao direito de greve, mas apenas o condicionamento de seu exercício a determinados procedimentos admitidos pelos próprios interessados.

A obrigação de paz não significa, por conseguintes, arranhão ao direito de greve, autêntica permissão jurídica individual (art. 9º da CF) para cuja eficácia coletiva é imprescindível a ação aglutinadora do sindicato. A obrigação de paz, como decorrência do instrumento normativo, retira, observadas as ressalvas adiante feitas, a finalidade e o conteúdo do direito de greve. Daí a inibição ao seu exercício.

VII. Revisão do Instrumento normativo

A obrigação de paz não é, contudo, um dever jurídico absoluto. A expedição do instrumento normativo que a gera dá-se sob a influência de um cenário externo. Tal ambiência permite a avaliação do equilíbrio das condições de trabalho inseridas na norma coletiva durante seu período de irradiação de efeitos *erga omnes*.

Modificações posteriores, imprevisíveis e profundas daquele cenário, onerando excessivamente uma das partes em benefício da outra, comprometem a eficácia da obrigação ou da cláusula de paz, caso a parte, a quem a modificação beneficiou, se recuse a negociar o reequilíbrio da equação econômico-financeira do acordo ou convenção.

De se ressaltar que a inflação não constitui, por sua previsibilidade, causa ensejadora de aplicação da cláusula *rebus sic stantibus* no entender da Justiça Comum²¹. Tal jurisprudência, transposta para o campo das relações coletivas de trabalho, só encontra guarida quando existente lei de reajuste salarial ou estipulação coletiva que proteja a paga do trabalhador contra aqueles efeitos corrosivos da moeda.

A propósito, assinalam *Orlando Gomes e Elson Gottschalk* que seria duvidosa "a

²⁰ "Direito Coletivo do Trabalho", FOrense, Rio, 1979, pág. 101.

²¹ Tribunal de Alçada/RJ, 1ª Câmara, Proc. AC-60.140, julgado em 23.6.87; Rel. Juiz Perlingeiro Lovisi - Tribunal de Justiça/RJ, 3ª Câmara, Proc. AC-1.643/88, julgado em 27.6.88; Rel. Desembargador Paulo Pinto.

adoção da chamada cláusula *rebus sic stantibus* para a resolução *ante tempus* da convenção. Esta cláusula, que se entende implícita, implica num acontecimento extraordinário e imprevisível, e, no caso, as oscilações econômicas resultantes da inflação continuada representam uma *alea norma* do negócio". Daí concluírem estes mestres baianos que a vigência anual da norma coletiva justificar-se "pela razão da freqüente mutação das condições econômicas existentes no momento da celebração. Fator que entra na previsão das partes no ato da estipulação, e que justificaria, sem dúvida, a exclusão da cláusula já referida antes a *rebus sic stantibus*"²².

Se o conflito foi resolvido por sentença normativa, poderá a Justiça do Trabalho revê-la "quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis" (art. 873, da CLT)²³.

Existe na CLT uma perfeita simetria para a hipótese de aplicação da *rebus sic stantibus* conforme a espécie do instrumento revisando. O reequilíbrio do acordo ou da convenção coletiva há de ser feito pela mesma forma que o foi o instrumento desasado (art. 615 da CLT). A revisão da sentença normativa pela mesma razão há de ser feita também por intermédio de dissídio coletivo (art. 873 da CLT).

Não configurada a excepcionalidade que a Teoria da Imprevisão encerra, prevalece o princípio geral do *pacta sunt servanda*²⁴. E nessas condições a obrigação de paz torna inane, verdadeiramente oco, o direito de greve.

VIII. Consequências do inadimplemento

Por fim, cumpre referir que consequências produz o descumprimento da obrigação ou cláusula de paz. Afinal, toda norma encerra uma sanção para torná-la efetiva ao recalcitrante.

Ponto de partida para a análise da questão reside no estabelecimento de um traço distintivo entre o que seja, no campo do direito coletivo, o *conflito jurídico e o conflito de interesses* como elemento impulsionador da greve ou do *lock out*.

O conflito jurídico é a desinteligência das partes em torno dos exatos termos, limites e condições para a realização da norma coletiva em sua inteireza. Não há, portanto, descumprimento da cláusula, mas *dúvida razoável* quanto ao seu alcance. Tratando-se de dissidência técnica, incumbe ao Judiciário dirimi-la em ações individuais plúrimas ou em

²² "Curso de Direito do Trabalho", Forense, Rio, 3ª ed., 1968, págs. 537 e 540.

²³ "A sentença normativa adquire a eficácia da coisa julgada, mas ante o princípio da *rebus sic stantibus*, que se aplica aos conflitos coletivos de natureza econômica, esta eficácia é limitada no tempo, sendo passível de substituição por outra norma coletiva de igual nível e abrangência". (TRT-9ª Reg. 2ª T, Proc. RO-2.563/86; Rel. Juiz Euclides Rocha; in "Repertório" cit., vol. 6, verbete n. 713).

"As cláusulas cuja aplicação é requerida resultam de negociação coletiva e têm, pois, conteúdo negocial. Trata-se, assim, de negócio jurídico que estava em execução quanto sobrevieram normas imperativas e cogentes do pactuado, o que permite perfeitamente concluir-se que a cláusula *rebus sic stantibus*, que é inerente a esse tipo de negócio jurídico, justifica, diante da imprevisão do advento do novo sistema monetário, o descumprimento da regra *pacta sunt servanda*". (TRT-4ª Reg. 5ª T, Proc. RO-9.782/86; Rel. Juiz Ronaldo Leal; in "Repertório" cit., vol. 6, verbete n. 4716, item 13).

²⁴ "Se as partes firmam acordo coletivo, não pode uma delas vir ao Judiciário insurgir-se contra algumas das condições livremente transacionadas e aceitas antes que expire o prazo de validade do acordo. (TRT-3ª Reg. 1ª T, Proc. RO-4.249/86; Rel. Juiz Luiz Carlos Avelar; in "Repertório" cit., vol. 5, verbete n. 293).

dissídio coletivo de natureza jurídica²⁵. Definido o caminho para solver esse conflito, descabe a adoção de medidas de força. Estas somente serão admitidas se incorrer divergência razoável de entendimento. O conflito jurídico não serve de pretexto para ocultar o real propósito de descumprimento da cláusula. Nesta última hipótese, a paralisação não implica quebra da obrigação de paz. Na primeira, sim.

O conflito de interesses, em contrapartida, consiste na tentativa de reabertura do que já clausulado, objetivando seu ajustamento, rediscussão ou inclusão de nova condição de trabalho. Caso tal conflito não esteja embasado no princípio da *rebus sic stantibus*, temos que a medida de força eventualmente tomada pela parte ofende a obrigação de paz. Se realmente for o caso de revisão por onerosidade excessiva, imprevisível e superveniente o movimento de pressão é cabível se não reaberta a negociação.

Como visto, ambos os tipos de conflitos podem ensejar, em dadas circunstâncias, o inadimplemento da obrigação de paz e em outras hipóteses não.

Quem inadimplir com a obrigação de paz pode submeter-se, conforme o caso, a sanções de natureza trabalhista, civil, pecuniária ou penal.

O descumprimento do acordo ou convenção coletiva aciona a cláusula que "obrigatoriamente" consta do próprio instrumento, fixando as "penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos" (art. 613 e inc. VIII da CLT). Em regra, avençam as partes uma pena pecuniária, normalmente chamada de multa convencional.

Já a rebeldia de qualquer das partes contra o que soberanamente decidido pelo Judiciário Trabalhista acarreta variada gama de sanções pecuniárias, trabalhistas, civis e penais, como se vê dos arts. 722 a 725 da CLT.

Note-se que tais penalidade independem da forma pela qual a greve ou o *lock out* ocorreram e dos eventuais incidentes que, porventura, nessas paralisações tenham se verificado. O crime praticado durante a greve ou a ocupação de um estabelecimento por grevistas produz consequências distintas da inobservância da obrigação de paz, objetivamente considerada. Tais situações são inconfundíveis e, portanto, suas emanações jurídicas não podem ser consideradas como se fossem uma coisa só. Uma greve pode ser deflagrada sem quebra da obrigação de paz, como visto. Uma greve pode ser deflagrada sem quebra da obrigação de paz, como visto. Porém, quem depredar um bem durante essa mesma greve poderá ser responsabilizado civil ou até penalmente pelo dano que causou.

Além das razões previstas na CLT, o não cumprimento da obrigação de paz pode ensejar, à luz do Código Civil, o ressarcimento por perdas e danos (arts. 879 e 883) ou a aplicação da *exceptio non adimpleti contractus* (art. 1092). Não existe, ainda, jurisprudência acerca do cabimento ou não, quanto ao mérito, destas últimas hipóteses²⁶.

²⁵ "As dúvidas sobre a interpretação de um dispositivo legal ou norma coletiva de trabalho, em relação a uma determinada categoria profissional ou grupo de empregados, podem ser dirimidas através de dissídio coletivo de natureza jurídica. A interpretação adotada passa a ter caráter normativo, obrigando todos integrantes das categorias conflitantes. O dissídio coletivo de natureza declaratória, interpretar uma norma jurídico-laboral, e não dizer se determinado ato patronal é legal". (TRT-10ª Reg., Pleno, Proc. DC-30/85; Rel. Juiz Fernando Damasceno; in "Repertório" cit., vol. 5, verbete n. 1.863).

²⁶ "Dentro de seu prazo de vigência, devem os instrumentos normativos ser cumpridos sob pena de incidência da

O certo é que a obrigação de paz aguça e desafia a pesquisa científica. Sua compreensão induz, inevitavelmente, ao estudo das limitações que ela pode gerar ou as consequências que do seu descumprimento podem resultar. Porém, a obrigação de paz significa, de fato, um alerta aos protagonistas sociais da relação capital-trabalho para assimilarem e praticarem, cada vez mais, a autonomia coletiva como forma adequada de composição de seus interesses, equilibrando-os em afinamento com a realidade em que convivem.

Rio de Janeiro, 1º de fevereiro de 1989.

João de Lima Teixeira Filho

In "Relações Coletivas de Trabalho – Homenagem a Arnaldo Lopes Sussekind", págs. 400/413), Editora LTr, 1989, São Paulo. Coordenação João de Lima Teixeira Filho

multa neles estabelecida". (TRT-9ª Reg. 2ª T, Proc. RO-1.574/87; Rel. Juíza Rosa Maria; *in* "Repertório" cit., vol. 6, verbete n. 2.188).