

SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GREVE NO BRASIL [1ª PARTE]¹

Carlindo Rodrigues de Oliveira²

Resumo: Este artigo, a ser publicado em duas partes, tem o objetivo de analisar a negociação coletiva e o direito de greve como elementos fundamentais de um sistema de relações de trabalho, focando especialmente o caso brasileiro. Nesta primeira parte, após apresentar os principais aspectos da regulação das relações de trabalho no país, são abordados os contornos da evolução histórica e legislativa da negociação e da greve no país. Na segunda seção, é feita a análise de como a negociação coletiva se consolidou como mecanismo privilegiado de solução dos conflitos trabalhistas, a partir da retomada do movimento sindical e grevista, em fins da década de 1970, embora já prevista desde a década de 1930, num sistema híbrido de autocomposição e heterocomposição de conflitos, que persiste até hoje. A terceira seção analisa as especificidades da negociação coletiva no setor público e a polêmica sobre sua constitucionalidade, reforçando uma proposta concreta para a regulamentação desse direito entre o Estado-empregador e os/as servidores/as públicos/as. Finalmente, a quarta seção se debruça sobre as profundas alterações na negociação coletiva derivadas da aprovação, em 2017, da Reforma (anti)Trabalhista (Leis 13.429/2017 e 13.467/2017).

Palavras-chave: Negociação coletiva; greve; sindicato; sistema de relações de trabalho; reforma trabalhista.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DIREITO DE GREVE NO ÂMBITO DO SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Negociação coletiva e direito de greve são aspectos centrais para a configuração de um ambiente democrático de regulamentação das relações de trabalho.

¹ Este artigo baseia-se em OLIVEIRA, Carlindo R. Greve e Negociação Coletiva: dimensões complementares da luta sindical. Coleção Greve & Negociação. Livro 1. São Paulo: Editora Dialética, 2022a. E também em OLIVEIRA, Carlindo R. Greve e Negociação Coletiva no Brasil (1978-2018): grandes ciclos, configurações diversas. Coleção Greve & Negociação. Livro 2. São Paulo: Editora Dialética, 2022b. A segunda parte deste artigo será publicada na próxima edição da Revista de Ciências do Trabalho.

² Economista e mestre em Ciência Política (UFMG), doutor em Ciências Sociais (Unicamp). Professor da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho.

Um sistema de relações de trabalho consiste em um arcabouço institucional - conjunto de leis, normas, regras, procedimentos, costumes, jurisprudências - sobre i) a organização sindical (estrutura, formas de funcionamento e representatividade); ii) os mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos (a legislação trabalhista, a negociação coletiva, a arbitragem das disputas); e iii) as pré-condições para afirmação do poder dos/as trabalhadores/as e redução da desigualdade de forças entre o capital e o trabalho (direito de greve, garantias contra a dispensa imotivada e para a organização dos/as trabalhadores/as nos locais de trabalho).

Erigido basicamente nas décadas 1930 e 1940, o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho partiu de dois pressupostos basilares: i) a existência de uma relação assimétrica estrutural de poder entre empregadores/as e trabalhadores/as; e ii) a concepção de que o conflito nas relações de trabalho é uma anomalia.

Da relação assimétrica de poder – de resto uma característica estrutural das relações de trabalho capitalistas -, o SBRT deduziu a hipossuficiência dos/as trabalhadores/as, ou seja, sua impossibilidade de “andar com as próprias pernas”, atribuindo ao Estado a função de tutelá-los/as, o que, por extensão, significa também, em grande medida, controlá-los/as. Afastou-se, portanto, de outra opção, que se caracterizaria pela garantia de condições de ampliação do poder dos/as trabalhadores/as e suas organizações (condições de autotutela), para uma disputa mais equilibrada com o patronato, contribuindo para a superação da condição de hipossuficiência do/a trabalhador/a individual.

A partir do pressuposto de que o conflito é uma anomalia nas relações laborais, o SBRT se constituiu, desde cedo, em uma estrutura híbrida, caracterizada pela coexistência de mecanismos de autocomposição e de heterocomposição dos conflitos.

A autocomposição dos conflitos de trabalho ocorre quando sua solução é obtida pela interação direta entre as partes envolvidas e fica condicionada pela correlação de forças existente entre elas em cada momento. Sua expressão é a negociação coletiva e seus instrumentos são os acordos e convenções coletivas³.

A heterocomposição dos conflitos ocorre quando sua solução é atribuída a um árbitro externo, no caso brasileiro a Justiça do Trabalho, que dirime a controvérsia em termos que têm que ser necessariamente acatados pelas partes. Seu mecanismo é o Dissídio Coletivo (individual ou coletivo) e seu instrumento é a Sentença Normativa.

3 A negociação coletiva, como prerrogativa dos sindicatos, já aparecia no Decreto 19.770/1931, um dos primeiros atos do governo provisório de Getúlio Vargas, que ficou conhecido como “Lei de Sindicalização”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm. Acesso em 10/04/2023. No ano seguinte, foi editado um outro decreto (Decreto 21.761/1932) regulamentando em detalhes os procedimentos da negociação coletiva. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 10/04/2023.

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho tem suas origens na chamada “Revolução de 1930”, com a mudança do bloco de poder dominante, no contexto da crise mundial do liberalismo econômico e político, evidenciada com a quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929. A crise de 1929 teve graves e duradouras repercussões em todo o mundo, inclusive no Brasil, até então, basicamente, um país agroexportador de café.

Baseado na ideia do tripartismo, com a presença de representações de trabalhadores/as, empregadores/as e governo na Justiça do Trabalho, nos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs) e nas Comissões Mistas do Salário Mínimo, o SBRT original – como de resto o governo Vargas - *atribuía um valor positivo ao trabalho* e ao/à trabalhador/a, fato novo e relevante em uma sociedade recém-saída de mais de trezentos anos de escravismo (1550 a 1888), embora preconizasse forte controle sobre a organização sindical e sobre os mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de novos direitos e de solução de conflitos. Outro aspecto relevante era a ausência ou insuficiência de mecanismos que garantissem a afirmação do poder de autotutela dos/as trabalhadores/as.

O SBRT possuía – e ainda hoje possui, malgrado as importantes alterações promovidas, em 2017, pela Reforma (anti)Trabalhista – um caráter bifronte no tocante à legislação trabalhista, avançada no direito individual, mas muito conservadora no direito coletivo (organização sindical, regras da negociação coletiva, direito de greve e garantias contra a dispensa imotivada). Ainda assim, representou ganhos materiais e simbólicos aos/às trabalhadores/as e o seu reconhecimento como sujeitos de direitos⁴. Mas essa legislação era, de início, voltada exclusivamente aos/às trabalhadores/as urbanos/as, tendo os/as rurais permanecido sem sua proteção até os anos 1960. Outra característica é que, inicialmente, a legislação trabalhista só era acessível pelos/as trabalhadores/as filiados/as aos sindicatos oficiais, o que acabou motivando uma adesão crescente a estes, especialmente a partir de 1933-1934⁵.

Ao contrário do que esgrimiam os defensores da Reforma (anti)Trabalhista de 2017 - basicamente os membros do governo Temer, do futuro governo Bolsonaro e os representantes do patronato e seus asseclas -, o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho foi objeto de inúmeras atualizações, modificações e acréscimos, ao longo do tempo, em vários de seus aspectos, embora tenha mantido boa parte de suas principais características originais.

4 Cf. ARAÚJO, A. M. C. Apresentação. In: Ângela Maria Carneiro Araújo. (Org.). Do Corporativismo ao neoliberalismo: Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Editora Boitempo, 2002, p.7-11.; BIAVASCHI, Magda B. O direito do trabalho no Brasil (1930-1042): construindo o sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTR, 2007.

5 Outro motivo da crescente adesão dos/as trabalhadores/as ao sindicato oficial nesse biênio 1933-1934 foi a possibilidade de eleição de representantes classistas – prerrogativa dos sindicatos oficiais – à Assembleia Nacional Constituinte, que se reuniria em 1934, encerrando a fase do governo provisório de Vargas (1930-1934).

Nos aspectos destacados neste trabalho, importantes alterações foram feitas nos dispositivos sobre greve e negociação coletiva.

Em relação ao direito de greve, a regulamentação oscilou entre a sua explícita negação, presente no Código Penal de 1890 e na Constituição do Estado Novo, de 1937; pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, passando pelo Decreto-lei 9.070, de março de 1946; pela Constituição Federal de setembro de 1946; pela Lei 4.330, de 1º de junho de 1964, logo após o golpe civil-militar; pelo Decreto-lei 1.632, de agosto de 1978; pela Constituição Federal de outubro de 1988; até a Lei 7.783, de 28 de junho de 1989, ainda hoje em vigor⁶. Embora o texto das Constituições de 1946 e, especialmente, de 1988 tenham consagrado a greve como direito fundamental, suas regulamentações em legislação ordinária (o DL-9070/1946 e a Lei 7.783/1989, respectivamente) acabaram cerceando, em boa medida, o seu exercício pelos/as trabalhadores/as. Em todo esse período, portanto, o direito de greve oscilou entre a expressa proibição e a regulamentação restritiva⁷.

No caso da negociação coletiva, importantes alterações ocorreram em fevereiro de 1967, por meio do Decreto-lei 229⁸, que reescreveu todo o Título VI da CLT (Arts. 611 a 625), durante a ditadura civil-militar implantada no país em 1964⁹. Esse Título VI, originalmente intitulado “Do Contrato Coletivo de Trabalho” regulamentava os procedimentos da negociação coletiva e, a partir de 1967, passou a se chamar “Convenções Coletivas de Trabalho”. Até então, por exemplo, os instrumentos coletivos resultantes das negociações obrigavam apenas as empresas filiadas ao sindicato patronal e beneficiavam apenas os/as trabalhadores/as sindicalizados/as. Sua extensão ao conjunto dos/as trabalhadores/as da categoria dependia de ato do Poder Executivo (ministro do Trabalho), se tal medida fosse por ele considerada de interesse público, a partir de demanda de alguma das partes convenientes, em circunstâncias específicas. Com o advento do DL-229/1967, passou a vigorar o princípio *erga omnes*, estendendo-se a aplicação dos acordos também a trabalhadores/as não sindicalizados/as das empresas signatárias¹⁰. E, no caso das convenções coletivas, a todas as empresas da base do sindicato patronal, a ele sindicalizadas ou não, o que significou, reputa-se aqui, um importante avanço¹¹.

Outra alteração importante, promovida pelo DL-229/1967 e que representou também um avanço na regulamentação da negociação coletiva, foi a extinção da obrigatoriedade de *homologação* dos instrumentos coletivos pelo Ministério do Trabalho, para que tivessem efetividade, o que significava que,

6 Para uma análise detalhada da evolução da legislação brasileira sobre greves, cf. OLIVEIRA, Carlindo R. (2022a), Op. C

7 Cf. OLIVEIRA (2022a), Op. Cit., p. 79-87.

8 BRASIL, Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967. publicado no Diário Oficial da União, de 28.2.1967, e [retificado em 9.3.1967](#).

9 O Decreto-lei 229/1967 promoveu alterações em quase todos os Títulos da CLT. Neste artigo, a análise se deterá nas modificações introduzidas no Título VI, que regulamenta a negociação coletiva.

10 O termo *erga omnes*, do latim, significa aquilo que tem efeito ou vale para todos.

11 Cf. OLIVEIRA (2022a), Op. Cit., p. 119-125.

antes, o Estado poderia não homologar o resultado da negociação coletiva. A partir de 1967, o depósito dos acordos e convenções coletivas no Ministério do Trabalho passou a ter apenas o caráter de registro, publicidade e base de dados para utilização estatística.

Também positiva foi a explicitação, no novo Art. 620, da hierarquia das normas coletivas, que estabelecia a prevalência da Convenção Coletiva sobre o Acordo Coletivo, sempre que mais favorável aos/trabalhadores/as. A inversão desse dispositivo, pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017, com nova redação do Art. 620, seria um dos principais retrocessos da nova institucionalidade ali definida.

O DL-229/1967, porém, não trouxe só boas medidas. O Art. 623 foi objeto de uma das mais importantes alterações do Título VI da CLT. A redação original tratava da possibilidade de suspensão de acordos e convenções coletivas em casos de força maior. A nova redação eliminava esse dispositivo, colocando em seu lugar um rígido controle da negociação coletiva, subordinando-a à estrita observância da política econômica e salarial do governo. Pela nova redação,

Art. 623 - Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo ou concernente a política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços¹².

Esse novo Art. 623 - que segue em vigor até hoje - visava garantir a eficácia da política do governo de combate à inflação, especialmente a política de arrocho salarial, prevista na Lei 4.725/1965¹³, retirando das partes qualquer possibilidade de negociação coletiva de salários fora dos marcos da política econômico-financeira ou da política salarial do governo. Constitui-se, ainda hoje, em severa restrição latente à autonomia das partes na celebração dos convênios¹⁴.

Mais recentemente, destacam-se as profundas alterações realizadas na regulamentação da negociação coletiva pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017¹⁵, que serão sumarizadas mais adiante.

12 BRASIL, Decreto-lei 229/1967. Op. Cit.

13 BRASIL, Lei 4.725, de 13 de julho de 1965. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111178/lei-4725-65>. Acesso em 10/04/2023.

14 Cf. OLIVEIRA (2022a), Op. Cit., p. 124.

15 Cf. BRASIL, Lei 13.467, de 13/07/2017. Publicada no Diário Oficial da União, de 14/07/2017; DIEESE, A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, maio 2017. (Nota Técnica, 178). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>. Acesso em 03 jun. 2017; TEIXEIRA et al. (orgs.). Contribuição crítica à reforma trabalhista. São Paulo: IE/CESIT Unicamp, 2017; KREIN et al. (Orgs.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

DOS TRIBUNAIS ÀS MESAS DE NEGOCIAÇÃO: resultado da retomada do movimento grevista, a partir de 1978

A relação entre greve e negociação coletiva no Brasil passou por dois momentos bem distintos. Dos primórdios da estruturação do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, nas décadas de 1930 e 1940, até o início de 1978, muito embora, como se viu, convivessem desde o início dispositivos de auto e heterocomposição dos conflitos trabalhistas, num arranjo híbrido, havia uma nítida predominância da solução envolvendo os Tribunais do Trabalho, quer em contextos de greves ou sem que houvesse a paralisação do trabalho.

Por um lado, havia, desde sempre, uma forte aversão das lideranças e entidades patronais à regulação pública das relações e condições de trabalho, haja vista sua oposição ruidosa, desde o início, à própria aplicação da legislação trabalhista de direitos individuais e coletivos. As elites patronais brasileiras sempre foram muito apegadas à ideia de que o espaço da empresa é um espaço privado inexpugnável, onde deve prevalecer, incontestemente, o poder potestativo empresarial. Por outro lado, a própria legislação de greves em vigor, entre 1946 e 1964 (DL-9.070/1946), exigia a instauração do processo de Dissídio Coletivo na Justiça do Trabalho, *previamente à deflagração da greve*, o que canalizava rapidamente o conflito para a esfera do Judiciário Trabalhista.

Essa prevalência do modelo heterocompositivo de solução de conflitos trabalhistas sofreu sério abalo a partir da reemergência e fortalecimento do movimento grevista, no final dos anos 1970, protagonizado pelas lideranças do chamado “Novo Sindicalismo”. As greves iniciadas, em maio de 1978, pelos metalúrgicos da região do ABC paulista – e que depois se alastrariam para todas as categorias e regiões geográficas do país – lançaram uma “pá de cal” na legislação trabalhista da ditadura civil-militar, ao mesmo tempo jogando por terra a legislação de greves (Lei 4.330/1964)¹⁶ e a política oficial de arrocho salarial (Lei 4.725/1965), que impedia a negociação direta de reajustes dos salários¹⁷.

Diante da força das greves, o patronato foi obrigado a negociar, em processos que levaram a reajustes e aumentos salariais muito superiores à regra oficial. A partir de então, embora com grandes limitações que sobrevivem até os dias de hoje – e que serão analisadas na segunda parte deste artigo, na próxima edição desta Revista -, tornou-se corriqueira a negociação direta anual entre sindicatos de trabalhadores e empresas ou entidades sindicais patronais, nas respectivas datas-bases de cada categoria, processos negociais esses que passaram a dividir com os Dissídios Coletivos na Justiça do Trabalho a prerroga-

16 BRASIL. Lei 4.330, de 01 de junho de 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm. Acesso em 10/04/2023.

17 BRASIL. Lei 4.725, de 13 de julho de 1965. Publicada no Diário Oficial da União, de 13/07/1965 e retificada no D.O.U. de 19/07/1965. Segundo declarou o ex-Ministro da Fazenda Mário Henrique Simonsen, no 1º Seminário sobre Investimentos no Brasil, realizado na Suíça, em 1975, a Lei 4.725/65 teria o condão de “substituir a luta de classes por um cálculo matemático”.

tiva de solução dos conflitos trabalhistas, inclusive os de natureza não salarial.

Do ponto de vista legal, a grande mudança ocorreu em 30 de outubro de 1979, com a aprovação da Lei 6.708, de iniciativa do governo, pela maioria governista no Congresso Nacional¹⁸. A nova legislação – que vigoraria até 1983 – alterava significativamente a sistemática de reajustes salariais, garantindo reajustes semestrais acima da variação do custo de vida, medido pelo então criado Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os salários até 11,5 salários mínimos e, fundamentalmente, abria espaço para a negociação direta dos aumentos reais de salários, com base no aumento da produtividade¹⁹. Os anos de 1978 e 1979 marcaram, assim, o início do processo de consolidação da negociação coletiva como instrumento privilegiado de solução dos conflitos trabalhistas no Brasil, processo que, contudo, ainda sofreria idas e vindas com as posteriores mudanças nas legislações salariais²⁰.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO: um imbróglio até hoje mal resolvido

Até a promulgação da Constituição de 1988 – que marcou a transição da ditadura à redemocratização brasileira –, a sindicalização e o direito de greve eram proibidos aos/às servidores/as públicos/as. Essa proibição, entretanto, não foi capaz de impedir a organização e mesmo as greves desses/as trabalhadores/as, na onda das mobilizações iniciadas na iniciativa privada, em 1978.

Nos movimentos dos/as servidores/as públicos/as, foram sendo fundadas associações que, embora não tivessem o *status* de um sindicato, comandavam as mobilizações e forçavam a abertura de espaços de negociação com o Poder Público, obtendo, por vezes, importantes vitórias. Essas foram, por exemplo, as experiências de entidades como a Associação dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (Apeoesp), a União dos Trabalhadores no Ensino de Minas Gerais (UTE), a Associação dos Professores Públicos do Paraná (APP), os sindicatos de servidores/as da Saúde e de várias outras categorias de

18 BRASIL. Lei 6.708, de 30 de outubro de 1979. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6708.htm. Acesso em 10/04/2023.

19 Na ocasião, a Lei 6.708/79 foi rejeitada pelo movimento sindical, que lutava pela “livre negociação”. Foi, também, muito criticada, dentro e fora do sindicalismo, pela quase totalidade dos analistas, que destacavam como um defeito a imprecisão do conceito de produtividade, previsto no seu Art. 11. Nesse aspecto, poucos se deram conta de que esse era exatamente o “pulo do gato” da nova legislação, para que servisse de válvula de escape para absorver a pressão de categorias mais organizadas, sem que a política salarial fosse desrespeitada a cada mobilização ou greve. Junto com isso, o governo obteve, informalmente, da Justiça do Trabalho a garantia de que o aumento a título de produtividade não ultrapassasse 4%, nos casos em que. Frustrada a negociação direta, o conflito fosse arbitrado pelo Judiciário Trabalhista. Para uma análise detalhada da Lei 6.708/1979, cf. OLIVEIRA, C. R. Política Salarial no Brasil (1964-1984): idas e vindas do corporativismo estatizante. Dissertação de Mestrado. Departamento de Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais. Dezembro de 1985; e OLIVEIRA, C. R. Greve e Negociação Coletiva no Brasil (1978-2018): grandes ciclos, configurações diversas. Coleção Greve & Negociação. Livro 2. São Paulo: Editora Dialética, 2022b).

20 Foram várias as leis salariais que vigoraram até o Plano Real de estabilização monetária, de julho de 1994, que determinou o fim da política salarial a partir de junho do ano seguinte (1995).

servidores/as.

Em grande parte das situações, entretanto, a negociação coletiva dos/as servidores/as públicos/as enfrenta, até hoje, forte intransigência dos Poderes Executivos em cada esfera. São inúmeros os casos de deflagração de greves, muitas vezes prolongadas, como forma de pressão para a simples abertura do processo de negociações, que nem sempre obtêm êxito²¹.

Como resultado dessas mobilizações, a Constituição Federal de 1988²², em seu Art. 37, estendeu aos/as servidores/as públicos/as o direito de sindicalização e o direito de greve – este dependente de regulamentação em lei específica, até hoje não realizada. *Não explicitou*, entretanto, a extensão a eles/as do direito à negociação coletiva, que, por óbvio, decorreria necessariamente das outras duas disposições. Essa lacuna ensejou decisões do Supremo Tribunal Federal (STF), em 1992 e, posteriormente, em 2003, ocasião em que expediu a Súmula 679, onde se lê que “A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”²³. Essas decisões configuraram uma situação bizarra: afinal, como assegurar o direito de sindicalização e o direito de greve sem que os sindicatos possam realizar negociações coletivas, que são uma das funções precípua de uma entidade sindical? Trata-se de uma contradição ou, senão, uma interpretação incorreta do texto constitucional.

Há, decerto, várias especificidades nas relações de emprego entre os/as servidores/as e os entes públicos, que condicionam a possibilidade da negociação coletiva. Destacam-se as seguintes:

1) o empregador (o Estado), à diferença do empregador privado, não auferir lucros e seus recursos são quase sempre escassos diante das necessidades da população, recursos estes que são objeto de disputa entre os diversos setores da sociedade, por ocasião da elaboração e aprovação do Orçamento Público;

2) o Poder Público tem, constitucionalmente, o dever de observar o “princípio da legalidade”, pelo qual o Executivo só pode realizar despesas se autorizado pelo Legislativo. Esse princípio da legalidade faz com que, necessariamente, em algum momento, os termos de uma eventual negociação entre o Poder Executivo e os/as representantes dos/as servidores/as tenham que ser submetidos à apreciação dos Parlamentos respectivos, o que torna o processo mais complexo;

3) O Poder Executivo tem que observar os dispositivos da Lei de

21 Cf. DULCI, Luiz S. Depoimento. In: OLIVEIRA, C. R. et al. (Orgs.). Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais): depoimentos de lideranças Coleção Por que Cruzamos os Braços. Livro 1. 2ª edição. São Paulo: Cortez Editora, 2016, p. 303-343.

22 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 10/04/2023.

23 Cf. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 679, de 24/09/2003. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:supremo.tribunal.federal:sunula:2003-09-24:679>. Acesso em 10/04/2023.

Responsabilidade Fiscal (LRF)²⁴, aprovada no ano 2000, que prevê explicitamente limites para o gasto com o funcionalismo público. No caso dos Estados e Municípios, a despesa com pessoal não pode superar 60% da Receita Corrente Líquida e, no âmbito da União, 50% da RCL²⁵;

4) Para ser eficaz, portanto, a negociação coletiva no setor público deve ser buscada nos diferentes momentos do ciclo orçamentário, desde o Plano Plurianual (PPA), aprovado a cada quatro anos – no ano seguinte ao da posse do chefe do Executivo correspondente –, passando pela Lei (anual) de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e pela Lei Orçamentária Anual (LOA).

Por todos esses motivos, parece de fato improcedente transplantar *mechanicamente* os procedimentos da negociação coletiva do setor privado para o setor público.

Nas palavras de Ronaldo Vieira Jr.²⁶, consultor legislativo do Senado Federal,

Como vimos, o que é inadmissível e insustentável constitucionalmente é a adoção, sem qualquer ponderação, da negociação coletiva, desconsiderando as balizas constitucionais referentes ao princípio da reserva legal [princípio da legalidade], ao equilíbrio orçamentário-financeiro [LOA] e à responsabilidade fiscal [LRF]. Simplificando o argumento: a negociação coletiva pura, transportada da experiência trabalhista privada, é inconstitucional quando aplicada ao setor público²⁷.

Essa constatação, entretanto, não elimina a possibilidade e mesmo a necessidade de regulamentação da negociação coletiva como instrumento de regulação das relações de trabalho e de solução de conflitos entre o Estado-empregador e os/as servidores/as públicos/as.

Nesse sentido, em 7 de abril de 2010²⁸, o Congresso Nacional aprovou a Convenção Nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²⁹, que trata

24 BRASIL. Lei Complementar 101, de 04 de maio de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em 10/04/2023.

25 São os seguintes os limites com gastos com pessoal como proporção da Receita Corrente Líquida definidos na LRF: no caso da União, 37,9% para o Executivo; 6% para o Judiciário; 3% para ex-territórios e DF; 2,5% para o Legislativo (incluído o Tribunal de Contas da União) e 0,6% para o Ministério Público da União. No caso dos Estados, 49% para o Executivo; 6% para o Judiciário, 3% para o Legislativo (incluído o Tribunal de Contas do Estado) e 2% para o Ministério Público Estadual. No caso dos municípios, 54% para o Executivo e 6% para o Legislativo (incluído o Tribunal de Contas, quando existente). (Lei Complementar nº 101, 04/05/2000. Publicada no Diário Oficial da União, de 05/05/2000.

26 VIEIRA Jr., Ronaldo J. A. A constitucionalidade da negociação coletiva no setor público brasileiro. Brasília, DF: Núcleo de Estudos e Pesquisa/CONLEG/Senado, agosto de 2013. Texto para Discussão 135. Disponível em: www.senado.leg.br/estudos. Acesso em 10/04/2023.

27 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 26.

28 BRASIL. CONGRESSO NACIONAL. Decreto Legislativo Nº 206, de 07 de abril de 2010. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2010/decretolegislativo-206-7-abril-2010-605099-publicacaooriginal-125747-pl.html> Acesso em 10/04/2023.

29 OIT (Organização Internacional do Trabalho). Convenção Nº 151, de 07/06/1978. Sobre o direito de sindicalização

especificamente das relações de trabalho no setor público – em especial da negociação coletiva -, cujo decreto de promulgação, expedido pela ex-presidente Dilma Rousseff, data de 6 de março de 2013³⁰. A partir de então, a Convenção Nº 151 da OIT foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda carente de regulamentação.

A partir desses fatos, Vieira Jr. questiona, *ad argumentandum*, e também responde, avançando uma solução viável:

Tendo presentes todas as considerações doutrinárias e jurisprudenciais referidas neste estudo, seria de se indagar se o Congresso Nacional e a Presidência da República estariam, com a internalização da Convenção nº 151 da OIT, afrontando a Constituição Federal e as decisões do STF no sentido de inadmitir a negociação coletiva no setor público.

A resposta é evidentemente negativa. O que se pretende é a construção de uma alternativa normativa, constitucionalmente sustentável, apta a lidar com as situações concretas vivenciadas nas administrações públicas de todos os níveis da federação em que os servidores e seus representantes sindicais pleiteiam uma maior participação na conformação das normas que regem suas vidas funcionais, respeitadas, obviamente, as determinações constitucionais³¹.

Essa proposta de uma regulamentação que assegure o instituto da negociação coletiva aos/às servidores/as públicos/as e que, ao mesmo tempo, respeite as determinações constitucionais, os processos orçamentários e os limites definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal é batizada por Vieira Jr. de **“modelo ‘temperado’ de negociação coletiva no setor público”**³². Para ele,

A solução terá, necessariamente, que ser submetida aos parâmetros constitucionais e legais referentes ao princípio da reserva legal [princípio de legalidade], à prerrogativa de iniciativa legislativa do Chefe do Poder Executivo, à observância das balizas orçamentárias e aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal³³.

Na conclusão de seu trabalho, Vieira Jr. tece as seguintes considerações:

Trata-se de buscar uma alternativa normativa viável, constitucionalmente sustentável, que fomente a autocomposição dos conflitos, densifique os direitos

e relações de trabalho na Administração Pública. Genebra: OIT, 1978. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236160/lang-pt/index.htm. Acesso em 10/04/2023.

30 BRASIL. Decreto 7.944, de 06 de março de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d7944.htm. Acesso em 10/04/2023.

31 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 25.

32 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 25.

33 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 26.

sociais dos servidores públicos e reduza a judicialização dessas demandas.

Não é razoável supor que a CF tenha admitido, expressamente, o direito à livre associação sindical dos servidores, em seu art. 37, inciso VI, o direito de greve no inciso VII do mesmo artigo, e não tenha admitido a negociação coletiva, obedecidas as balizas constitucionais.

(...)

É imperiosa, portanto, a construção de base normativa que: i) reafirme a possibilidade de livre organização dos servidores para reivindicar o que consideram seus direitos; ii) crie espaço possível de negociação, submetido aos limites constitucionais e legais; e, por fim, iii) viabilize o exercício do direito de greve, na hipótese de as negociações resultarem infrutíferas.

Afronta a razoabilidade supor que o constituinte originário tenha pretendido romper essa lógica e ofertar à sociedade brasileira uma alternativa que fomente o conflito e o caos, de todo prejudicial à população, toda vez que pautas remuneratórias ou referentes à estruturação de carreiras dos servidores públicos federais, estaduais, distritais e municipais estejam sob discussão. A negociação coletiva envolvendo representantes do Estado e de seus servidores públicos é prática implementada há vários anos, por vários governos, em todos os níveis da federação, que resulta em posterior encaminhamento ao Parlamento, quando é o caso, de projetos de lei ou de medidas provisórias que materializam o negociado³⁴.

Nesse sentido, Vieira Jr. assegura que “a negociação coletiva ‘temperada’ no serviço público, nos termos da Convenção Nº 151 da OIT e obedecidas as balizas constitucionais, é totalmente compatível com a Constituição de 1988”³⁵.

Até hoje, porém, não houve a regulamentação e o detalhamento da forma de aplicação da Convenção Nº 151 no país, objeto de várias propostas que tramitam no Congresso Nacional³⁶. Essa iniciativa será a oportunidade de equacionamento de um grande imbróglie institucional.

Nas palavras de Vieira Jr.,

A elaboração de tal norma nacional – que vincule a administração pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios – será saída constitucional e inovadora na solução de recorrentes crises envolvendo servidores e o Estado, que abarrotam o Poder

34 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 28. Grifos deste autor.

35 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 26.

36 As Centrais Sindicais elaboraram, em 2012, uma proposta de regulamentação da Convenção Nº 151 da OIT, enviada naquele ano à Casa Civil do governo Dilma, mas que não teve posterior encaminhamento. Entre os projetos de parlamentares, o PL-397/2015, do ex-senador Antônio Augusto Anastasia (então filiado ao PSDB-MG e posteriormente ao PSD-MG, e atualmente ministro do Tribunal de Contas da União) é o que mais se aproxima das propostas expostas por Vieira Jr. O projeto de lei foi aprovado no Senado, em 2015, e na Câmara, em 2017, após intenso debate entre os vários atores envolvidos, mas foi vetado integralmente pelo ex-presidente Michel Temer, em dezembro de 2017, sob alegação de que o projeto invadia a competência legislativa de estados e municípios, pois não caberia à União estabelecer regra sobre negociação coletiva aplicável aos demais entes federativos. Temer argumentou, também, que o PLS, ao alterar o regime jurídico do servidor público, teria de ter como autoria a Presidência da República, e não o Congresso Nacional. Seu conteúdo, porém, foi reapresentado *ipsis litteris* pelo deputado federal Prof. Israel Batista (PV-DF), por meio do PL-4.795/2019, ainda em tramitação. Também no Senado Federal, o PL-397/2015 foi reapresentado pelo próprio ex-senador Anastasia, agora com o número PLS-711/2019, onde tramita atualmente.

Judiciário e resultam, na maioria dos casos, na interrupção ou na precarização da prestação de serviços públicos essenciais para a sociedade³⁷.

Enquanto a regulamentação não avança, a negociação coletiva no setor público permanece na dependência da pressão dos/as servidores/as públicos/as e seus sindicatos e da (falta de) vontade política dos/as governantes.

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA REFORMA (ANTI) TRABALHISTA DE 2017

Esta seção destina-se a analisar os principais aspectos da Reforma (anti) Trabalhista promovida em 2017, por iniciativa do governo de Michel Temer (maio/2016 a dezembro/2018), que substituiu a ex-presidente Dilma Rousseff, em decorrência do golpe parlamentar-institucional travestido de *impeachment*, que a depôs ainda no início do segundo ano de seu segundo mandato.

Antecedentes

Pelo regramento laboral brasileiro, até novembro de 2017, existia, a princípio, uma hierarquia das normas legais do trabalho, pela qual a Constituição Federal prevalecia sobre as leis complementares, que prevaleciam sobre as leis ordinárias e as convenções coletivas, que prevaleciam sobre os acordos coletivos que, por fim, prevaleciam sobre os acordos individuais. Essa hierarquia, contudo, estava subordinada a um princípio basilar do Direito do Trabalho, o “princípio da norma mais favorável”. De tal maneira que poderia haver um relaxamento da hierarquia “tradicional”, sempre que em benefício dos/as trabalhadores/as, quando mais de uma norma versasse sobre a mesma matéria. Era o que se convencionou chamar de “hierarquia dinâmica”, ou “hierarquia relativa”³⁸. Mas as normas negociadas tinham *sempre* que observar o patamar mínimo de direitos, definido na legislação.

Nos anos 2000, houve várias tentativas de alteração dessa hierarquia, no sentido da prevalência do negociado sobre o legislado, de forma que o acordado pudesse ser inclusive inferior ao previsto na legislação.

Em 2001, por iniciativa do então presidente Fernando Henrique Cardoso, foi enviado ao Congresso Nacional, com esse intento, o Projeto de Lei 5.483, que ficou conhecido como “projeto para alteração do Art. 618 da CLT”³⁹. Esse projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados em dezembro daquele ano, com apoio declarado na TV de duas das Centrais Sindicais da época (Força Sin-

37 VIEIRA, Jr. (2013), Op. Cit., p. 29.

38 Cf. BIAVASCHI, Magda (2007), Op. Cit., p. 274 e nota de rodapé nº 73.

39 BRASIL. Projeto de Lei Nº 5.483, de 04/10/2001: alteração do Art. 618 da CLT. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>. Acesso em: 20 abr. 2023.

dical e Social Democracia Sindical), sob a justificativa de que a prevalência do negociado sobre o legislado *valorizava a negociação coletiva e o papel dos sindicatos*. Durante sua tramitação posterior, no Senado, o projeto foi retirado por iniciativa do ex-presidente Lula, logo no início de seu mandato, em 2003, em troca da instalação do Fórum Nacional do Trabalho. O FNT destinava-se a promover uma profunda alteração negociada no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, envolvendo as regras da organização sindical, da solução de conflitos, do direito de negociação coletiva e do direito de greve e, numa segunda etapa, a promover a revisão de toda a legislação trabalhista⁴⁰.

Posteriormente, em 2011, um anteprojeto elaborado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SP), conhecido como ACE (Acordo Coletivo Especial), também admitia a prevalência do negociado sobre o legislado, embora a subordinasse a uma série de condicionantes, entre eles o reconhecimento, pelas empresas a ele aderentes, de Comitês Sindicais de Empresa, tipos de organizações sindicais nos locais de trabalho⁴¹. Esse anteprojeto não teve desdobramentos, questionado que foi pela própria Central Única dos Trabalhadores – CUT –, à qual o referido sindicato é filiado. Por outro lado – e não casualmente –, recebeu o apoio entusiasmado do empresariado, que saudou a proposta como um passo significativo rumo à “modernização” do sistema de relações de trabalho⁴².

Em 2012, a Confederação Nacional da Indústria (CNI), patronal, reforçou a tese da prevalência do negociado sobre o legislado – um desejo antigo do empresariado –, no documento intitulado “101 Propostas para Modernização Trabalhista”⁴³. Não por acaso, essa tese é exatamente a primeira proposta do documento, sob o enganoso título de “Valorização da Negociação Coletiva”.

Em 2015, a proposta de prevalência do negociado sobre o legislado foi também apresentada no documento “Uma Ponte para o Futuro”, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB, hoje novamente MDB)⁴⁴. O documento se constituiria, na prática, na plataforma de governo de Michel Temer, então vice-presidente da República, antes mesmo de sua investidura como presidente, como decorrência do golpe parlamentar-institucional travestido

40 Cf. OLIVEIRA, C. R. (2022a), Op. Cit. Seção 3.10, que analisa, especificamente, como a negociação coletiva foi tratada no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho.

41 Cf. SMABC – Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Proposta de Acordo Coletivo Especial (set/2011). Além do reconhecimento dos Comitês Sindicais de Empresa, condicionava-se a celebração do Acordo Coletivo Específico à adesão voluntária da(s) empresa(s); à comprovação de filiação sindical de pelo menos 50% mais um dos/as trabalhadores/as; e à inexistência de condenação da(s) empresa(s) por qualquer prática antissindical. Disponível em: http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf. Acesso em 10/04/2023.

42 Esses apoios sindicais à ideia de prevalência do negociado sobre o legislado em 2001 (Força Sindical e Social Democracia Sindical) e em 2011 (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) talvez possam ser considerados os “ovos da serpente” da Reforma (anti)Trabalhista aprovada no governo Temer, em 2017.

43 CNI. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília, DF: CNI, 2012.

44 PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro. Uma ponte para o futuro. Brasília, DF: Fundação Ulysses Guimarães/PMDB, 2015. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3359700/mod_resource/content/0/Brasil%20-%20Uma%20ponte%20para%20o%20futuro%20Fundar%C3%A7%C3%A3o%20Ulysses%20Guimar%C3%A3es.pdf

de *impeachment* da presidente Dilma Rousseff, em 2016.

Principais alterações promovidas pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017

Consumado o golpe, em 31 de agosto de 2016⁴⁵, Michel Temer assumiu os dois anos e meio finais do mandato, com a explícita e obstinada missão de entregar a “encomenda” prometida aos setores empresariais que sustentaram aquele episódio.

O programa de seu governo, como visto, já tinha sido clara e precocemente enunciado em 2015, ainda no início da campanha pelo *impeachment*, na publicação “Uma Ponte para o Futuro”, lançada à luz pelo PMDB, ao qual Temer era filiado. Em síntese, aquele documento trazia uma proposta de reformas estruturantes para o Brasil, de cunho claramente neoliberal - frontalmente oposta ao programa da chapa Dilma-Temer, reeleita democraticamente em 2014 -, que ele tratou de pôr em marcha, sem perda de tempo.

Entre outras iniciativas⁴⁶, ainda em dezembro de 2016 o governo Temer lançou a proposta da “Reforma Trabalhista”, por meio de um projeto de lei (PL-6.787/2016), sem negociação com as entidades sindicais, com o propósito de inverter a hierarquia das normas do trabalho, de modo a promover a prevalência do “negociado” sobre o “legislado”⁴⁷. Tratava-se, em síntese, de possibilitar que acordos e convenções coletivas de trabalho estabelecessem condições inferiores às previstas na legislação trabalhista infraconstitucional. Foram propostas, inicialmente, alterações em sete artigos da CLT e em outros sete artigos da Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário).

O PL-6.787/16, entretanto, foi objeto de um extenso substitutivo do seu relator, o deputado federal Rogério Marinho (então filiado ao PSDB-RN), que ampliou enormemente o seu escopo, aprofundando seu caráter desconstrutor da proteção trabalhista. Por pressão do governo sobre sua base de sustentação parlamentar, o substitutivo foi aprovado sem emendas e rapidamente enviado ao Senado, onde também teve tramitação acelerada. Para não atrasar sua aprovação, o governo negociou com sua base no Senado, ficando acertado que os/as senadores/as deveriam aprovar o PLC-38 (novo número do PL-6.787 no Senado), também sem emendas, para evitar que o mesmo tivesse de voltar à Câmara dos Deputados, de onde era originário. Em troca, o governo se com-

45 A autorização para que a Câmara dos Deputados prosseguisse o processo de *impeachment* de Dilma Rousseff ocorreu no dia 12 de maio de 2016. A partir daí, a presidente foi temporariamente afastada e Michel Temer, o vice, assumiu interinamente a presidência da República. A consumação do golpe (*impeachment*?) se daria em 31 de agosto do mesmo ano, com a posse em definitivo de Temer para um mandato tampão até 31/12/2018.

46 A Proposta de Emenda à Constituição (PEC nº 241/2016), do “Teto de Gastos”, que, aprovada, tornou-se a Emenda Constitucional nº 95/2016; e a Proposta de Emenda à Constituição (PEC nº 287/2016), para a Reforma da Previdência, que teve sua tramitação suspensa pelo governo, no decorrer de 2017.

47 No lançamento ainda informal da proposta, em cerimônia no Palácio do Planalto às vésperas do Natal de 2016, a ideia da prevalência do negociado sobre o legislado teve o apoio explícito de algumas Centrais Sindicais: Força Sindical (FS), Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), sob o (frágil) argumento de que a proposta valorizava a negociação coletiva e, portanto, fortalecia o papel e a atuação dos sindicatos.

prometia a editar uma Medida Provisória, assim que a nova lei entrasse em vigor, corrigindo alguns “excessos” da reforma, identificados pelos/as senadores/as. Entre esses “excessos”, destacava-se – pela crueldade - a *permissão* para que grávidas trabalhassem em locais com baixa ou média insalubridade⁴⁸. O PLC-38 foi aprovado em 11 de julho de 2017, transformando-se na Lei 13.467, em vigor a partir de 11 de novembro daquele ano⁴⁹.

A Lei 13.467/2017 promoveu mais de uma centena de alterações na CLT, versando sobre: i) a nova hierarquia das normas do trabalho; ii) novos e precários tipos de contrato de trabalho (trabalho intermitente ou contrato zero-hora, contrato de autônomos que trabalham para uma só empresa – o “falso PJ”); iii) o teletrabalho (ou *home office*), iv) condições de trabalho (jornada, insalubridade, adicionais); v) o privilégio da negociação individual em vários temas das relações de trabalho, retirando do sindicato, inclusive, a prerrogativa de homologar as rescisões de contrato de trabalho e prestar a devida assistência ao/a trabalhador/a na ocorrência de término da relação de emprego; vi) a criação de obstáculos ao acesso dos/as trabalhadores/as à Justiça do Trabalho (óbices ao benefício da Justiça gratuita, instituição da figura dos “honorários de sucumbência” e da figura da “litigância de má fé”); vii) a desconstrução sumária de fontes de sustentação financeira das entidades sindicais (fim imediato – sem transição - da obrigatoriedade da contribuição/imposto sindical e do desconto em folha das mensalidades do sindicato, exigindo autorização prévia, explícita e individual do/a trabalhador/a, para que a empresa proceda aos descontos); entre outros, em nítido diálogo com as propostas das entidades patronais⁵⁰.

Dando continuidade ao seu ímpeto “reformador”, no início de 2017, enquanto a proposta de Reforma (anti)Trabalhista ainda tramitava no Senado, o governo Temer articulou arduamente a aprovação sumária, pelo Congresso Nacional, de antiga proposta encaminhada pelo governo Fernando Henrique Cardoso, em 1998 – O Projeto de Lei 4.302/1998⁵¹ -, tratando da liberalização da terceirização da mão de obra pelas empresas em amplo espectro de situações. O projeto contrariava a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia a terceirização apenas nas chamadas atividades-meio das empresas. O PL-4.302/98 foi “ressuscitado” de última hora, numa manobra política do governo, atropelando a tramitação do PL-4.330/04, também sobre terceirização, de autoria do ex-deputado Sandro Mabel (PL-GO), que vinha sendo exaustivamente debatido no Senado, após ter sido aprovado na Câmara dos Deputados, em abril de 2015. Uma vez aprovado, o PL-4.302/98 converteu-se na Lei 13.429, de 31 de março de 2017, atualmente em vigor, que retira a restri-

48 Como prometido, em 14 de novembro do mesmo ano, três dias após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, o governo Temer editou a Medida Provisória nº 808, promovendo algumas (poucas) alterações na lei, em atenção à negociação havida com os/as senadores/as. Essa MP, entretanto, não foi votada pelo Congresso Nacional no prazo de 120 dias, tendo perdido a validade em 23 de abril de 2018. A Lei 13.467/17 voltou, então, a vigorar em toda a sua inteireza.

49 BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/478059431/lei-13467-17>. Acesso em 20/04/2023.

50 Cf. DIEESE (2017), Op. Cit. Nota Técnica nº 178.

51 BRASIL. Projeto de Lei Nº 4.302, de 19/03/1998. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. Acesso em: 10 abr. 2023.

ção à terceirização em qualquer atividade⁵².

Foi nesse conturbado contexto de iniciativas governamentais “liberalizantes” - para usar um eufemismo mais elegante – que o movimento sindical chamou a greve geral de 28 de abril de 2017. A greve teve como principal bandeira o protesto contra as propostas de Reforma (anti)Trabalhista e Previdenciária.

Embora tenha contado com grande adesão por parte dos/as trabalhadores/as em todo o país – sem dúvida uma vitória política importante -, a greve geral de 28 de abril de 2017 não teve êxito em barrar a Reforma (anti)Trabalhista. Quanto à Reforma Previdenciária, a pressão do movimento sindical e popular e a dificuldade do governo Temer para obter apoio parlamentar de três quintos (60%) do Congresso Nacional em dois turnos de votação em cada Casa Legislativa em matéria tão impopular, na antevéspera das eleições gerais de 2018, acabaram determinando, na prática, a interrupção da tramitação da PEC-287/16, na metade daquele ano. Mas outra PEC de reforma da Previdência seria apresentada posteriormente pelo governo Bolsonaro e aprovada, na forma de Emenda Constitucional (EC-103/19), promulgada em novembro de 2019, com enormes prejuízos aos/às trabalhadores/as.

A greve de 28 de abril de 2017 foi, com certeza, a maior experiência de greve geral nacional já realizada no Brasil, tendo contado com a adesão de 40 milhões de trabalhadores/as, segundo seus(uas) organizadores/as.

Na segunda parte deste artigo, a ser publicada na próxima edição da Revista de Ciências do Trabalho, serão tratados os seguintes temas:

- Desafios da Negociação Coletiva
- Pré-condições para a livre negociação
- Financiamento da Negociação Coletiva
- Desafios no processo de consolidação do direito de greve no cenário político-sindical brasileiro pós-1978
- Greve e Negociação Coletiva: dimensões dialeticamente complementares da luta sindical.
