

SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GREVE NO BRASIL [2.ª PARTE]¹

Carlindo Rodrigues de Oliveira²

Resumo

esta segunda parte do artigo trata de cinco aspectos da reflexão sobre greves e negociação coletiva no Brasil. Inicialmente, são discutidos aspectos mais gerais da institucionalidade dos processos de negociação no país, conforme estabelecido no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho. Destaque para o seu aspecto fortemente pulverizado, devido à atribuição de competência negocial exclusiva ao sindicato de base municipal ou intermunicipal. A segunda seção analisa os mecanismos e as polêmicas em torno do financiamento das campanhas sindicais para a negociação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. A terceira seção trata das condições indispensáveis para a prática da “livre negociação coletiva”. Na quarta seção, discute-se a controversa relação entre greves e negociação coletiva, por meio de um diálogo crítico com diversos/as autores/as que se dedicaram ao tema, no passado e no presente. Na sequência, a quinta seção se dedica à avaliação dos desafios para a consolidação da greve no cenário político-sindical brasileiro, após a retomada do movimento grevista, em 1978.

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

ASPECTOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Esta seção se dedica a analisar, sucintamente, alguns dos aspectos mais estruturais do modelo de negociação coletiva vigente no Brasil.

1 Este artigo complementa o artigo homônimo, publicado na Revista Ciências do Trabalho nº 23, em maio de 2023. Baseia-se em OLIVEIRA, Carlindo R. de. **Greve e Negociação Coletiva**: dimensões complementares da luta sindical. Coleção *Greve & Negociação*. Livro 1. São Paulo: Editora Dialética, 2022a. e em OLIVEIRA, Carlindo R. de. **Greve e Negociação Coletiva no Brasil (1978-2018): grandes ciclos, configurações diversas**. Coleção *Greve & Negociação*. Livro 2. São Paulo: Editora Dialética, 2022b.

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

Um modelo pulverizado de negociação coletiva

A negociação coletiva, conforme regulamentada no Sistema de Brasileiro de Relações de Trabalho, caracteriza-se como um modelo extremamente pulverizado. Prevista como prerrogativa exclusiva do sindicato de base municipal ou intermunicipal, não reserva, legalmente, qualquer papel negocial às entidades de grau superior – federações, confederações e centrais sindicais.

O sistema Mediador³ registra anualmente mais de 40 mil convênios coletivos, sendo que a maioria é composta pelos acordos, celebrados pelos sindicatos de trabalhadores com uma única empresa e que beneficiam apenas os/as trabalhadores/as da empresa que o celebra. Outra parte é composta por convenções coletivas, firmadas entre o sindicato de trabalhadores/as e o sindicato patronal, abarcando todos/as os/as trabalhadores/as de todas as empresas instaladas na base territorial correspondente, que compõem a chamada “categoria econômica”.

A realização de negociações centralizadas, como forma de superar essa excessiva pulverização, tem sido buscada pelo movimento sindical brasileiro em vários momentos, no passado e no presente, por categorias diversas, como de metalúrgicos/as, bancários/as e trabalhadores/as rurais.

Na prática, porém, há poucas experiências exitosas de negociações conduzidas por federações, ou até por confederações laborais, como no caso dos bancários, que celebram, desde 1992, uma Convenção Coletiva Nacional⁴. Nesses casos, entretanto, embora o processo seja liderado por essas entidades de grau superior, para que tenham valor legal as convenções têm de ser assinadas por cada sindicato da base da federação ou confederação correspondente.

Uma das iniciativas pioneiras mais importantes ocorreu no já longínquo ano de 1963, na chamada “Greve dos 700 mil”, quando 79 sindicatos e quatro federações de trabalhadores/as de 14 diferentes categorias industriais de São Paulo, com datas-bases próximas a 1.º de novembro, realizaram uma campanha conjunta, na qual reivindicavam sua representação na mesa de negociações pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). Diante da recusa patronal em reconhecer a CNTI como representante legítima dos/as trabalhadores/as e com a eclosão da greve, os sindicatos buscaram ajuizar um Dissídio Coletivo unificado na Justiça do Trabalho, mas que não foi reconhecido pelo judiciário trabalhista. O acordo sugerido pelo tribunal durante o processo – que evitou o julgamento do Dissídio Coletivo pelos juízes –, embora de igual teor para todas as categorias envolvidas, teve que ser firmado por cada sindicato laboral, individualmente⁵.

Em meados dos anos 2000, uma experiência exitosa foi a negociação da

3 O Mediador, criado em 2007 e gerenciado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, é um banco de dados sobre negociações coletivas no Brasil, armazenando e disponibilizando, na íntegra, todos os acordos e convenções coletivas firmados no país entre entidades sindicais de trabalhadores/as e empresas ou entidades sindicais patronais.

4 Para uma avaliação da experiência de negociação centralizada nacional dos bancários, conduzida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf-CUT), ver OLIVEIRA, 2022b, Op. Cit., p. 232-238.

5 Para mais detalhes sobre esse episódio, ver OLIVEIRA, 2022b, Op. Cit., p. 49-52.

Política de Valorização do Salário-Mínimo, realizada entre o governo federal e as centrais sindicais, em 2006, que vigorou até janeiro de 2019. Nessa negociação, houve o reconhecimento, de fato, de um papel negociador para as entidades máximas da organização sindical, antes mesmo de seu reconhecimento legal enquanto parte da estrutura sindical brasileira⁶.

A controvérsia sobre o financiamento da negociação coletiva

Um dos aspectos controversos da negociação coletiva no Brasil refere-se à questão do seu financiamento, tema que se tornou relevante na agenda sindical, especialmente após a virtual extinção da Contribuição (ou Imposto) Sindical, promovida pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017⁷.

Na primeira parte deste artigo, publicada no último número desta Revista Ciências do Trabalho, observou-se que uma das características do modelo brasileiro de negociação coletiva é que seu resultado abrange todos/as os/as trabalhadores/as da base do sindicato, sejam eles/as sindicalizados/as ou não. É o chamado princípio *erga omnes* (do latim, “que tem efeito ou vale para todos”, em tradução livre).

A preparação e realização de uma negociação coletiva envolve vultosos custos financeiros, para a confecção de materiais, a remuneração das assessorias (econômica, jurídica, jornalística...) e do pessoal de apoio administrativo, as atividades de formação sindical da comissão negociadora, os gastos com veículos e combustíveis, entre outras despesas.

Partindo-se da premissa de que o resultado das negociações assegura conquistas e garantias para todos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa – no caso de Acordos Coletivos – ou das empresas situadas na base do sindicato patronal – no caso de Convenções Coletivas –, o movimento sindical considera que nada mais justo do que todos/as devam contribuir para seu financiamento. De outra forma, alguns/umas estariam arcando com os custos da campanha sindical, enquanto outros/as estariam sendo beneficiados/as sem participarem do esforço coletivo. É a situação descrita na Ciência Política como a dos “*free riders*”, ou “*caroneiros*”.

Até novembro de 2017, o custeio da negociação coletiva era feito, em parte, com recursos oriundos do Imposto Sindical e, em parte, com recursos eventualmente arrecadados por ocasião da renovação dos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, na forma de Contribuição Assistencial, ou Con-

6 As Centrais Sindicais só foram legalmente reconhecidas no Brasil em março de 2008, durante o segundo governo Lula, com a aprovação da Lei 11.648. Além do reconhecimento das entidades, com base em um critério de representatividade ali definido, a Lei 11.648/2008 destinou a elas 10% do montante arrecadado anualmente com o Imposto Sindical, metade dos 20% que até então eram destinados à Conta Especial de Emprego e Salário, gerenciada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que integravam os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

7 O Imposto Sindical (renomeado para Contribuição Sindical, em 1967), foi criado em 1940, pelo Decreto-lei 2.377, e passou a ser recolhido compulsoriamente a partir de março de 1943, por força do DL-4.298, de 14/05/1942, expedido no ano anterior ao da criação da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo sido por ela recepcionado. A Reforma (anti)Trabalhista de novembro de 2017 tornou a Contribuição Sindical facultativa, dependente de autorização individual do/a trabalhador/a, o que significou, na prática, sua virtual extinção.

tribuição Negocial (que se equiparavam em finalidade), fontes de natureza não compulsória, pois dependentes de aprovação em assembleia sindical.

A interpretação mais prejudicial aos sindicatos, esposada por membros do governo Bolsonaro e por boa parte do setor patronal e suas assessorias, considerava que também a Contribuição Assistencial (ou Negocial) tinha caráter compulsório e que dependeria de autorização prévia e individual do/a trabalhador/a. Além disso, defendiam que ela não poderia ser extensiva aos/às não sindicalizados/as⁸.

Essa controvérsia só veio a ser resolvida neste ano de 2023, quando o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a constitucionalidade da instituição, em Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho, de contribuições (como a Taxa Assistencial ou Negocial) definidas em assembleia, extensivas aos/às não sindicalizados/as, com base no Art. 513 da CLT, embora tenha assegurado o direito de oposição por parte do/a trabalhador/a. Deste modo, ficou assegurada a Taxa Assistencial/Negocial como fonte de custeio da negociação coletiva⁹.

Condições para a existência da livre negociação coletiva

Como visto na primeira parte deste artigo, publicada na edição passada desta Revista, a negociação coletiva, embora prevista desde 1931-1932 no ordenamento jurídico-sindical brasileiro, consolidou-se, de fato, como prática corrente de regulação das condições de trabalho, criação de novos direitos e como mecanismo de solução de conflitos, a partir do ressurgimento do movimento grevista no país, em 1978, sob a liderança do chamado “Novo Sindicalismo”.

O reconhecimento das importantes conquistas obtidas desde então não deve negligenciar, contudo, as fortes restrições que ainda persistem para a realização da livre negociação coletiva no Brasil.

Historicamente, o conceito de “livre negociação” acabou carregando um controverso sentido polissêmico, ora se constituindo como bandeira do movimento sindical – como sinônimo de condição para a ampliação de conquistas para os/as trabalhadores/as –, ora demandado pelos setores patronais – geralmente no sentido de eliminação de quaisquer garantias mínimas de direitos aos/às trabalhadores/as pelo Estado, por meio da legislação laboral¹⁰.

8 Antes que essa questão fosse definitivamente resolvida, chegou a haver a discussão, por parte de alguns/umas sindicalistas, sobre a possibilidade de tornar os Acordos e Convenções Coletivas efetivos apenas para os/as trabalhadores/as sindicalizados/as. Essa proposição, ao invés de servir como um estímulo à sindicalização, na prática poderia ter o efeito inverso, ao deixar a cargo das empresas a extensão dos convênios a todos/as os/as trabalhadores/as, “faturando” politicamente essa “liberalidade” e explorando argumentos como “estamos estendendo o acordo a todos/as vocês, embora contra a vontade do sindicato”. Ou seja, um verdadeiro “tiro no pé” para os sindicatos, que, por princípio, foram criados para unir os/as trabalhadores/as e não para segmentá-los.

9 Nessa decisão, o STF fixou a seguinte tese (Tema 935 da Repercussão Geral): “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” (STF, Plenário, sessão virtual de 1/9/2023 a 11/9/2023).

10 Para uma discussão mais detalhada da controvérsia sobre a “livre negociação”, cf. OLIVEIRA (2022b), Op. Cit., p. 177-186.

Do ponto de vista sindical, a ideia de livre negociação passa pela necessidade de se assegurarem condições para um maior equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho. Para tanto, pode-se elencar as seguintes pré-condições:

- a) o fortalecimento da organização democrática dos/as trabalhadores/as em todos os níveis, desde os locais de trabalho, de forma a possibilitar a maior legitimidade e representatividade possível às entidades sindicais;
- b) a vigência de garantias efetivas contra a dispensa imotivada, como previstas na Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), capazes de dar suporte à efetiva participação dos/as trabalhadores/as nas campanhas sindicais, sem a ameaça (velada ou explícita) de perda do emprego;
- c) a garantia de um amplo direito de greve, como previsto no Art. 9º da Constituição Federal de 1988, sem as restrições impostas pela Lei 7.783, aprovada em junho de 1989 com o suposto objetivo de regulamentação desse direito, mas que, na prática, o restringe fortemente;
- d) o acesso dos sindicatos a todas as informações necessárias a um processo negocial transparente e efetivo, tais como: detalhadas informações econômico-financeiras das empresas; dados de produção ou de oferta de serviços; gastos com pessoal desagregados por rubricas; planos de mudanças organizacionais; planos de investimento; entre outras;
- e) a garantia da ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, com a vigência de suas cláusulas até a celebração de novos convênios que venham renová-las, modificá-las ou mesmo suprimi-las¹¹.

A RELAÇÃO ENTRE GREVES E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UM DEBATE EM ABERTO

São complexas as relações entre conflito, confronto, greves e negociação coletiva, responsáveis por importantes debates na Sociologia do Trabalho e na Ciência Política, desde o início do século XX. As principais formulações teóricas se dividem em três grandes vertentes.

Uma dessas vertentes, que se identifica com o anarquismo ou “sindicalis-

11 Para um aprofundamento sobre essas pré-condições, ver DIEESE. Dicionário da Atividade Sindical: 100 termos técnicos úteis ao trabalho de sindicalistas, militantes e assessores/as sindicais. São Paulo: DIEESE, julho de 2023. Especialmente os verbetes do Grupo Temático X: Sistema de Relações de Trabalho, p. 83-117. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/dicionarioAtividadeSindical.html>.

mo revolucionário” – tendência de grande influência na Europa latina na passagem do século XIX para o século XX – associa uma estratégia de confronto, pela intensificação das greves, à luta pela superação da própria sociedade capitalista. Numa proposição estratégica, a queda do capitalismo seria precipitada por uma greve geral insurrecional de amplas proporções.

Uma segunda vertente, de viés marxista, formulada inicialmente por Lênin, via na ação sindical e nas greves um espaço de luta por conquistas meramente economicistas, postulando que uma mudança revolucionária só seria possível sob a liderança de uma vanguarda organizada em partido político, embora reconhecesse o papel educativo da ação coletiva para o crescimento da consciência revolucionária das massas¹². Uma variação dessa vertente foi formulada por Rosa Luxemburgo, que ao mesmo tempo em que repudiava a ideia de greve geral idealizada pelos anarquistas, reforçava o caráter político-pedagógico das greves, questionava a separação rígida entre greve econômica e greve política e atribuía papel relevante à dimensão espontânea dos movimentos grevistas¹³.

Pensadores/as de outra vertente, partindo também do pressuposto de que o conflito é uma dimensão intrínseca da relação social capitalista, apostam na “institucionalização do conflito” nos marcos do sistema capitalista, pela via da negociação coletiva, atribuindo à greve meramente o papel de instrumento de pressão dos/as trabalhadores/as por melhores condições de trabalho e remuneração. Subjaz, nesse caso, uma avaliação *negativa* da greve, que seria resultado do fracasso da negociação coletiva, um instrumento de luta a ser acionado apenas como último recurso pelos/as trabalhadores/as e seus sindicatos¹⁴.

Essas formulações teóricas – algumas já centenárias – trazem questões que até o presente permeiam o debate sobre o significado da greve e da negociação coletiva, tanto em nível internacional como nacional.

Em uma polêmica mais recente, OLIVEIRA (2022a) estabelece um diálogo

12 Cf. LÊNIN, Vladimir I. Que fazer? São Paulo: Hucitec, 1978; e LÊNIN, Vladimir I. Sobre os sindicatos. São Paulo: Pólis, 1979.

13 Para Rosa Luxemburgo, “a greve espontânea de massa é o pulsar vivo da revolução, seu motor mais poderoso e criativo” (LUXEMBURGO, Rosa, apud CATTANI, A. D. In: CATTANI & HOLZMANN (Orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 2.ª edição revista e ampliada. Porto Alegre: Zouk, 2011.). Para ela, “Se o elemento espontâneo desempenha um papel tão importante na greve de massas russa [de 1905], não é porque o proletariado esteja ‘deseducado’, mas porque as revoluções não se aprendem na escola” (LUXEMBURGO, Rosa. Greve de massa, partido e sindicatos: 1906. São Paulo: Editora Kairós, 1979. p. 49).

14 Cf. DUNLOP, John T. Industrial Relation Systems. New York: Holt, 1958; ROSS, Arthur M. & HARTMAN, Paul T. Changing Patterns of Industrial Conflict. New York: Wiley, 1960; e, no Brasil, PASTORE, José & ZYLBERSTAJN, Hélio. A Administração do Conflito Trabalhista no Brasil. São Paulo: IPE-USP, 1987. Interessante notar que a avaliação “negativa” da greve é encontrada também entre muitos sindicalistas. Um caso eloquente é o de Samuel Gompers, presidente da então poderosa central sindical estadunidense AFL-CIO, considerado precursor do chamado “sindicalismo de negócios” (GOMPERS, S. Collective Bargaining: labor’s propose to ensure greater industrial peace – with questions and answers explaining the principle. Washington, DC: American Federation of Labor, 1920.). Essa avaliação “negativa” da greve está presente também entre sindicalistas brasileiros, inclusive em expoentes do “Novo Sindicalismo”, lideranças de greves como Paulo Paim e Jair Meneguelli. A esse respeito, conferir os depoimentos de Jair Meneguelli, Paulo Paim e Cyro Garcia, no Livro 2 da Coleção Por que cruzamos os braços (OLIVEIRA; NORONHA; GEBRIM & PAGANI (Orgs). Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais): depoimentos de lideranças. São Paulo: Cortez Editora, 2016).

crítico com autores/as brasileiros/as da vertente por ele chamada de “Sociologia e Ciência Política Críticas do Trabalho”, em torno da relação que existe entre greve e negociação coletiva, no contexto da ação sindical do “Novo Sindicalismo”, que emerge no final dos anos 1970. O debate se coloca em torno da seguinte questão: “Greve e Negociação Coletiva: do confronto à conciliação?”¹⁵.

Para vários desses/as autores/as - embora com abordagens não homogêneas -, o “Novo Sindicalismo” teria em grande medida abandonado uma estratégia de conflito/confronto, característica de sua atuação no final da década de 1970 e durante toda a década de 1980, em direção a uma estratégia mais conciliadora, ou mais propositiva e pragmática, de privilégio da negociação coletiva, a partir dos anos 1990.

A tese esposada por Oliveira é a de que, nos marcos de um sindicalismo atuante, que aposta na mobilização dos/as trabalhadores/as, não há uma relação antitética entre greve e negociação coletiva, senão uma relação de complementaridade dialética entre essas duas dimensões da luta sindical, embora possa haver diferença de ênfase, conforme os diferentes contextos históricos e as diversas estratégias político-sindicais presentes no movimento dos/as trabalhadores/as.

DESAFIOS PARA A CONSOLIDAÇÃO DA GREVE NO CENÁRIO POLÍTICO-SINDICAL BRASILEIRO APÓS 1978

A prática da greve no Brasil por parte dos/as trabalhadores/as enfrenta, ainda hoje, obstáculos de várias naturezas, internos ao próprio movimento sindical ou determinados pela legislação ou pela ação patronal e da Justiça.

Do ponto de vista interno ao movimento sindical, é preciso destacar, inicialmente, que há grandes diferenças ideológicas e de perspectiva estratégica, com a presença marcante de um grande setor conservador, refratário a assumir o confronto classista como uma opção de luta dos/as trabalhadores/as. Mas, mesmo no campo político-sindical, digamos, mais à esquerda, há grandes desafios a serem superados.

De um ponto de vista mais organizativo, destaca-se a debilidade de uma estrutura sindical muito pouco enraizada nos locais de trabalho, que termina, em grande medida, limitando a atividade política dos sindicatos ao espaço da porta das empresas para fora. Ainda são raras as experiências que avançam no aprofundamento dessa dimensão organizativa, fundamental para o aumento da representatividade das entidades e para a organicidade e robustez da mobilização e ação sindical, reforçando uma visão do sindicato como algo externo, que atua “em nome” (em lugar) dos/as trabalhadores/as¹⁶.

¹⁵ Cf. OLIVEIRA (2022a), especialmente os capítulos 4 e 5, p. 143-176.

¹⁶ Digna de nota, nesse aspecto, é a experiência do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que se organiza a partir de

Ainda em termos organizacionais, é preocupante a virtual inexistência de fundos de greve, capazes de garantir renda aos/às grevistas, diante do previsível corte de salários pelos/as empregadores/as, durante as paralisações. Isso determina o curto “fôlego” das greves, que, pelos dados do Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), se resumem, em mais da metade dos casos (54,7%), a um único dia de paralisação e, em 78,0% dos casos, a menos de cinco dias (Tabela 1)¹⁷.

Tabela 1 – Distribuição das greves por duração - Brasil, 2022

Dias de paralisação*	Nº de greves	%	% acumulada
1	584	54,7	54,7
2 a 5	248	23,2	78,0
6 a 10	85	8,0	85,9
11 a 20	65	6,1	92,0
21 a 30	34	3,2	95,2
31 a 40	15	1,4	96,6
41 a 50	10	0,9	97,6
51 a 60	14	1,3	98,9
61 a 70	02	0,2	99,1
71 a 80	03	0,3	99,3
81 a 90	02	0,2	99,5
91 a 100	0	0,0	99,5
Mais de 100	05	0,5	100,0
Total	1.067	100,0	100,0

Fonte: DIEESE – Sistema de Acompanhamento de greves (SAG)

Ainda do ponto de vista interno ao movimento sindical, é importante destacar a dificuldade das lideranças sindicais na comunicação com os/as trabalhadores/as da base, sujeitos à forte e diuturna influência dos valores da ideologia neoliberal (individualismo, competição, meritocracia...), que raramente encontram espaços e iniciativas sindicais efetivas de confrontação, por meio, por exemplo, de programas intensivos, aprofundados e permanentes de formação sindical.

Do ponto de vista externo aos sindicatos, as dificuldades para o exercício do direito de greve passam, por um lado, pela permanente intransigência e

quase uma centena de Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), cujos membros, eleitos diretamente pelos/as trabalhadores/as, compõem a própria diretoria da entidade sindical.

17 Esses dados são eloquentes, embora seja questionável a suposição de que “greve boa seja greve longa”.

frequência de condutas patronais antissindiciais.

Por outro lado, há que se destacar a insuficiência dos mecanismos inibidores da dispensa imotivada na legislação laboral brasileira, que aumenta enormemente os riscos de uma participação ativa dos/as trabalhadores/as nas mobilizações.

Outro grave entrave advém do caráter fortemente restritivo da legislação sobre greves (Lei 7.783/1989), em flagrante contradição com o direito de greve consagrado de forma ampla no Art. 9º da Constituição Federal de 1988.

Ainda como obstáculo à ação grevista, destaca-se a atuação da Justiça nos casos de greves, com várias iniciativas antissindiciais: i) a frequente expedição de Interditos Proibitórios¹⁸; ii) a fixação estapafúrdia de escalas “mínimas” (sic) de manutenção das atividades pelos/as grevistas¹⁹; iii) a decretação da ilegalidade (abusividade) de um número expressivo de greves; iv) a arbitragem compulsória dos conflitos, quando há ocorrência de greves; v) além de multas astronômicas impostas aos sindicatos, em caso de manutenção do movimento grevista após a manifestação da Justiça.

Por fim – mas não menos importante –, a contumaz e frequentemente violenta ação repressora (policial) do Estado, sempre que requisitada pelos/as empregadores/as.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo, publicado em duas partes, tratou da negociação coletiva e do direito de greve como elementos fundamentais de um sistema de relações de trabalho, focando especialmente o caso brasileiro.

Para tanto, buscou-se uma abordagem teórica e ao mesmo tempo analítica de importantes aspectos da institucionalidade e da prática sindical desenvolvida no Brasil.

As reflexões tiveram como pano de fundo os processos históricos vivenciados pelos/as trabalhadores/as brasileiros/as, combinando aspectos legais e práticos da experiência brasileira até o presente, especialmente após a aprovação da Reforma (anti)Trabalhista de 2017.

Buscou-se, também, trazer elementos para a atual discussão so-

18 O “Interdito Proibitório” é uma decisão judicial proferida pela Justiça do Trabalho ou mesmo pela Justiça Comum, que proíbe a presença de dirigentes e militantes sindicais nas proximidades da/s empresa/s onde está ocorrendo uma greve, impedindo a realização do trabalho de divulgação do movimento, a orientação e o aliciamento pacífico dos/as trabalhadores/as que ainda não aderiram à paralisação (também chamados de “piquetes” ou “comissões de esclarecimento”). Há casos registrados de proibição da aproximação de dirigentes e militantes sindicais por um espaço de até 500 metros (ou mais!) em relação à localização da/s empresa/s. Cf. DIEESE. Dicionário da Atividade Sindical. Op. Cit. Verbete nº 91 (“Interdito Proibitório”), p. 131-132.

19 Há casos de obrigação de manutenção de patamares que chegam a 100% (!) das atividades nos horários de “pico” e 80% nos demais horários.

bre a negociação coletiva dos/as servidores/as públicos/as, em torno da regulamentação da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no momento em que se iniciaram as atividades do Grupo de Trabalho instalado pelo governo federal para esse fim.

Atenção especial foi dada à polêmica relação entre greves (conflito/confronto) e negociação coletiva na definição de estratégias sindicais, destacando a complementaridade dialética entre essas duas importantes dimensões dos/as trabalhadores/as.

Finalmente, foram analisados importantes desafios para a consolidação da greve e da negociação coletiva como mecanismos democráticos de regulamentação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos no Brasil.

Referências bibliográficas

CATTANI; HOLZMANN (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2.^a edição revista e ampliada. Porto Alegre: Zouk, 2011

DIEESE. **Dicionário da Atividade Sindical**: 100 termos técnicos úteis ao trabalho de sindicalistas, militantes e assessores/as sindicais. São Paulo: DIEESE, julho de 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2023/dicionarioAtividadeSindical.html>. Acesso em: 14 nov. 2023.

DUNLOP, John T. **Industrial Relation Systems**. New York: Holt, 1958.

GOMPERS, S. **Collective Bargaining**: labor's propose to ensure greater industrial peace – with questions and answers explaining the principle. Washington, DC: American Federation of Labor, 1920.

LÊNIN, Vladimir I. **Que fazer?** São Paulo: Hucitec, 1978.

LÊNIN, Vladimir I. **Sobre os sindicatos**. São Paulo: Pólis, 1979.

LUXEMBURGO, Rosa. **Greve de massa, partido e sindicatos**: 1906. São Paulo: Editora Kairós, 1979.

OLIVEIRA, Carlindo R. de. **Greve e Negociação Coletiva**: dimensões complementares da luta sindical. São Paulo: Dialética, 2022a. (Coleção Greve & Negociação. Livro 1.)

OLIVEIRA, Carlindo R. de. **Greve e Negociação Coletiva no Brasil (1978-2018)**: grandes ciclos, configurações diversas. São Paulo: Dialética, 2022b. (Coleção Greve & Negociação. Livro 2.)

OLIVEIRA; NORONHA; GEBRIM & PAGANI (Orgs). Greves no Brasil (de 1968 aos dias atuais): depoimentos de lideranças. São Paulo: Cortez, 2016. (Coleção Por que cruzamos os braços. Livro 2.)

PASTORE, José; ZYLBERSTAJN, Hélio. **A Administração do Conflito Trabalhista no Brasil**. São Paulo: IPE-USP, 1987.

ROSS, Arthur M.; HARTMAN, Paul T. **Changing Patterns of Industrial Conflict**. New York: Wiley, 1960.