



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ANA LANA DIAS SOUZA BERTONI

**REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO COLETIVO: A FRAGILIZAÇÃO
FINANCEIRA DOS SINDICATOS E OS NOVOS ÓBICES A CONCRETIZAÇÃO
DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.**

Muriaé-MG

2023

ANA LANA DIAS SOUZA BERTONI

**REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO COLETIVO: A FRAGILIZAÇÃO
FINANCEIRA DOS SINDICATOS E OS NOVOS ÓBICES A CONCRETIZAÇÃO
DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.**

Trabalho apresentado ao curso de Direito
da Faculdade Faminas Centro
Universitário como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Arthur Bastos
Rodrigues

Muriaé-MG

2023

ANA LANA DIAS SOUZA BERTONI

**REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO COLETIVO: A FRAGILIZAÇÃO
FINANCEIRA DOS SINDICATOS E OS NOVOS ÓBICES A CONCRETIZAÇÃO
DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES.**

Trabalho apresentado ao curso de Direito
da Faculdade Faminas Centro
Universitário como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Muriaé-MG, 24 de novembro de 2023

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Arthur Bastos Rodrigues (orientador)

Prof. Me. Wilson Sebastião Rodrigues Soares

Prof^a. Me. Ana Letícia Domingues Jacinto

Muriaé-MG

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos se dirigem primeiramente a Deus, ser existente por si só, por consentir a mim discernimento, força e reputar ser meu guia em toda essa trajetória, além de exteriorizar que nada é impossível para aqueles que almejam realizar objetivos e suportam o processo.

Estendo eterna gratidão à minha mãe Aline das Graças por sempre se fazer presente através do seu apoio, motivação e incentivo a cada passo e alegria a cada conquista.

Aos meus irmãos caçulas Ícaro e Eros, por acreditarem na capacidade de foco e conquista existentes em mim, por abdicarem muitas vezes de seus desejos materiais pela minha causa, meu muito obrigada.

Acrescento com imensa estima a dedicação do meu marido e parceiro de vida João Guilherme, as incontáveis noites chuvosas nas quais ele literalmente se molhou comigo, por partilharmos do ar frio das noites de inverno na condução da nossa moto, porque um dos processos a serem vencidos foi a falta de transporte público. Eternizo também como forma de gratidão a paciência, compreensão, incentivo, as semanas de provas em que ele foi o cozinheiro, o que faz do seu amor por mim, irrefutável.

Ademais, expresso minha gratidão aos meus avós maternos Maria e Jair por me acolherem em sua casa, para que eu conseguisse estar mais perto e me dedicar cabalmente a este curso, como o tempo prazeroso que desfrutei com eles.

Aos mestres e doutores os quais tive o prazer de aprender, minha inigualável admiração e gratidão, entre eles enfatizo o meu professor e orientador Dr. Arthur Bastos Rodrigues, que com seu conhecimento ímpar me propiciou o alcance de embasamento teórico ostensivo, o que garantiu êxito na conclusão desse trabalho.

Por fim, enalteço os amigos e colegas que efetuei no decorrer desses anos de estudo nessa faculdade, o que reforça que mesmo o ensino sendo superior, agrega a questão do ser humano no âmbito global de formação.

RESUMO:

O presente estudo tem como objetivo fazer uma reflexão acerca dos direitos coletivos após a reforma trabalhista, introduzida pela lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. A justificativa do trabalho se deve ao contexto contemporâneo de precarização e barateamento da mão-de-obra do empregado, com foco no enfraquecimento da estrutura sindical. Propõe-se, trazer uma consideração sobre a relação da ameaça à existência sindical com o cenário questionador que desola o Brasil, analisando o direito coletivo no ordenamento jurídico brasileiro, o histórico e a fragilização financeira, bem como as inovações trazidas pela nova legislação que só fez por corporificar a insegurança jurídica e desviar o trabalhador da busca por seus direitos. Ademais, aborda-se a forma de expressão, coletiva ou individual, da autorização requerida em lei para o desconto em folha da contribuição sindical após o fim do seu caráter tributário. Por fim, com vistas à aferição dessas implicações, foi feita uma investigação baseada em pesquisa bibliográfica exploratória e dedutiva, como também quantitativa, onde foi analisado documentos relativos ao ano de 2013 ao primeiro semestre de 2023, com exposição dos números de greves deflagradas antes e pós-reforma trabalhista. Portanto, constatou-se que a grave fragilização financeira dos sindicatos, ocasionada pela aludida reforma legal, acarretou o agravamento das debilidades presentes nas possibilidades de ação sindical para a promoção do acesso definitivo à Justiça do Trabalho, tal como para a defesa dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Contribuição Sindical; Direitos Trabalhistas. Flexibilização; Direito Coletivo.

ABSTRACT

The aim of this study is to reflect on collective rights after the labor reform introduced by Law No. 13,467 of July 13, 2017. The work is justified by the contemporary context of the precariousness and cheapening of employee labor, with a focus on weakening the union structure. It is proposed to consider the relationship between the threat to union existence and the questioning scenario that is plaguing Brazil, analyzing collective law in the Brazilian legal system, its history and financial fragility, as well as the innovations brought about by the new legislation, which has only embodied legal insecurity and diverted workers from seeking their rights. In addition, the form of expression, collective or individual, of the authorization required by law for the deduction of union dues after the end of its tax nature is addressed. Finally, in order to assess these implications, an investigation was carried out based on exploratory and deductive bibliographical research, as well as quantitative research, which analyzed documents from 2013 to the first half of 2023, showing the number of strikes that took place before and after the labor reform. Therefore, it was found that the serious financial weakening of trade unions, caused by the aforementioned legal reform, led to a worsening of the weaknesses present in the possibilities of trade union action to promote definitive access to Labor Justice, as well as to defend labor rights.

Keywords: Labor Reform; Union Contribution; Labor Rights. Flexibilization; Collective Law.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Total de greves nas esferas pública e privada Brasil, 2012 e 2013	35
Tabela 2 – Distribuição de greves segundo a duração dos movimentos, por esfera Brasil, 2013	36
Tabela 3 – Número de greves, grevistas, média de trabalhadores por greve e trabalhadores x horas paradas, nas esferas pública e privada Brasil, 2013	38
Tabela 4 – Greves e horas paradas Brasil, 2016	40
Tabela 5 – Tática das greves Brasil, 2016	41
Tabela 6 – Caráter das greves Brasil, 2016	41
Tabela 7 – Greves e horas paradas Brasil, 2017	43
Tabela 8 – Tática das greves Brasil – 2017	43
Tabela 9 – Greves e horas paradas Brasil, 2018	44
Tabela 10 – Greves por faixas de número de trabalhadores Brasil, 2018	45
Tabela 11 – Tática das greves Brasil, 2018	45
Tabela 12 – Tática das greves Brasil, 2019	47
Tabela 13 – Resultados das greves Brasil, 2019	48
Tabela 14 – Greves e horas paradas Brasil, 2021	48
Tabela 15 – Principais reivindicações das greves Brasil, 2021	50
Tabela 16 – Greves e horas paradas Brasil, 2022	50
Tabela 17 – Tática das greves Brasil, 2022	51
Tabela 18 – Principais reivindicações das greves Brasil, 2022	52
Tabela 19 – Tática das greves – Brasil, primeiro semestre de 2023	53
Tabela 20 – Resultados das greves – Brasil, primeiro semestre de 2023	54

SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

OIT – Organização Internacional Trabalhista

STF – Supremo Tribunal Federal

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

COB – Confederação Operária Brasileira

PCB – Partido Comunista do Brasil

CGT – Comando Geral dos Trabalhadores

PT – Partido dos Trabalhadores

Sumário

INTRODUÇÃO:	9
1 DIREITO COLETIVO DOS TRABALHADORES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	11
2 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES SINDICAIS E A FRAGILIZAÇÃO FINANCEIRA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL	18
3 DAS INOVAÇÕES NORMATIVAS PROMOVIDAS PELA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS	25
4 COMPARATIVO DADOS QUANTITATIVOS PÚBLICOS E PRIVADOS SOBRE AS GREVES ANTES E PÓS-REFORMA	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS:	55
REFERÊNCIAS:	57

INTRODUÇÃO

O trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF-BRASIL, 1988, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF-BRASIL, 1988, art. 6º).

Como resultado das regulares mudanças promovidas pela reforma trabalhista, uma temática que se destaca neste cenário, é o papel dos sindicatos dos trabalhadores em todas as suas categorias e seu desempenho na defesa dos direitos da classe operária. Importante se fez buscar uma análise aprofundada sobre as novas regras trabalhistas em vigor desde a Reforma ocorrida em 2017, sobretudo, no que afeta aos sindicatos e sua representação nas negociações coletivas, assim como, elencar as consequências para o trabalhador brasileiro já visíveis até o momento, como por exemplo, as dispensas coletivas.

Antes da reforma trabalhista nota-se uma crescente busca pelos direitos, como demonstrado através das tabelas trazidas à baila tiradas do site do DIEESE, referente ao ano de 2013, 2016, 2017 e 2018 se verifica vários protestos, tanto dos servidores públicos (que são a maioria) como da esfera privada. Em contrapartida, nos anos de 2019 até o primeiro semestre de 2023 houve um retrocesso gigantesco, os números das greves deflagradas nas duas esferas caíram mais da metade, uma consequência da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Diante desse contexto, o objetivo do trabalho é examinar de que maneira a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical, aliada a outras alterações normativas, repercute na efetividade da luta dos direitos pelos trabalhadores e, em consequência, na concretização dos direitos trabalhistas, visto que a aludida contribuição se traduzia na principal fonte de custeio do sistema sindical, e que, com a fragilização financeira dos sindicatos, a atuação em defesa dos direitos dos trabalhadores podem restar prejudicadas.

Constitui motivo adicional para o estudo, as inovações trazidas pela nova legislação que só fez por corporificar a insegurança jurídica e desviar o trabalhador da busca por seus direitos. Ademais, se discute a forma de manifestação, coletiva ou individual, da autorização requerida em lei para o desconto em folha da contribuição sindical após o fim do seu caráter tributário.

Em primeiro plano, será feita uma análise do direito coletivo no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, partindo-se de apontamentos sobre o caráter de essencialidade assumido pelo referido direito na esfera dos estados constituídos sob as convicções da democracia social, reconhecidos pelo dever estatal de garantir a realização dos direitos sociais.

Posteriormente, será discorrida a história das relações sindicais no Brasil, e como a fragilização financeira dos sindicatos prejudicou a classe trabalhadora, diminuindo sua atuação nas negociações laborais. Assim, torna-se nítido, que o sindicato profissional é de grande importância para a efetivação dos direitos dos trabalhadores, pois enquanto estão representados por esse, deixam de possuir a condição de parte mais fraca e podem negociar as suas condições de trabalho com a empresa em pé de igualdade.

Já no tópico superveniente, será feita análise do texto da Reforma Trabalhista, principalmente, sobre as alterações que ocorreram em relação ao Direito Coletivo e como elas tem afetado a dignidade humana do trabalhador brasileiro, realçando-se como a diminuição da força sindical tem agravado este quadro. Pretende-se demonstrar que a nova legislação fez por equiparar o Direito Coletivo com o Direito Individual do Trabalho, o que é um erro grave, posto que o primeiro possui princípios, institutos e regramentos próprios.

E por fim, realizar-se-á comparações em relação as greves do ano de 2013 ao primeiro semestre de 2023, aferindo as reivindicações feitas ao longo desses anos pelos trabalhadores em busca dos seus direitos, bem como o declínio daquelas após a reforma trabalhista.

É nítido o fato de que a balança da igualdade nas relações trabalhistas pende mais para o lado dos empregadores, e por isto, é tão importante o amparo legal para a garantia de condições mínimas de trabalho para o empregado, intentando o equilíbrio desta balança.

1 DIREITO COLETIVO DOS TRABALHADORES NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O intitulado “direito coletivo” é expressão do direito material, não se distingue nem se separa dele; é apenas uma outra forma de expressão de regras que seguem o mesmo princípio e se movem pela mesma razão. O reconhecimento do direito coletivo, da possibilidade de edição de normas de forma autônoma, é sem dúvida uma autorização do Estado, na medida em que este reconhece a normatividade das regras construídas coletivamente. É também imposição social, pois se constrói inclusive e principalmente em contrariedade às normas estatais. Normas que serão aplicadas a trabalhadores individualmente considerados.

O Direito coletivo está presente no rol de direitos assegurados aos empregados na CF/88 (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º, XXVI, que trata das convenções e acordos coletivos de trabalho, sendo estes, os instrumentos capazes de efetivar as negociações coletivas entre empregados e seus empregadores.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1589):

Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), prediz em seu artigo 8º o direito à livre associação profissional ou sindical. Porém, deve-se observar alguns quesitos, tendo como exemplo a proibição de intervenção do Poder Público na organização sindical e a não obrigação de nenhum profissional filiar-se ou se manter filiado no sindicato de sua categoria.

Esta, trouxe mais liberdade sindical, ao possibilitar os servidores públicos o acesso a partir do depósito da dependência do Ministério do Trabalho para autorizar o movimento sindical. Porém, em consequência dessa “liberdade” os sindicatos podem reduzir sua atuação por falta de recursos.

É sabido que a Reforma Trabalhista trouxe muitas desvantagens para os operários, evidente em relação à organização sindical. Destaca-se férias, banco de horas, intervalo para alimentação, rescisão de contrato de trabalho por comum acordo, horas *in itinere*, autorização para demissão em massa, fim da assistência gratuita na rescisão do contrato de trabalho, home office sem horas extras, contribuição sindical, entre outros.

Posto isso, identifica-se, mais uma vez, uma tentativa de afastar o sindicato da sua dimensão coletiva, arrefecendo a sua força social.

Têm-se aqui um importante princípio que vigora desde a era Vargas, que é o chamado princípio da unicidade sindical. Tal princípio afirma que só pode existir uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, em uma mesma base territorial, impossibilitando a formação de sindicatos fortes. Esta, por sua vez, fica a critério dos trabalhadores (no caso dos sindicatos profissionais) ou empregadores (nos sindicatos patronais) interessados, mas não pode ser inferior à área de um município. Quando a CF/88 (BRASIL, 1988) se refere a “qualquer grau” faz menção às instâncias sindicais (sindicatos, federações e confederações), (Delgado, 2019, p.1590).

Assim, como foi vedada a intervenção estatal no sindicato pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), o Estado só poderá determinar que aquele seja registrado no Cartório de Pessoas Jurídicas e o Registro Sindical no Ministério do Trabalho, advindo das Instruções Normativas 03/94 e 01/97. Sendo este exigido para que fosse impedido que mais de um sindicato com a mesma representação se estabelecesse na mesma base territorial, respeitando, assim, a unicidade sindical (Cassar, 2018, p.268).

Como citado acima, o sistema sindical brasileiro possui uma organização, que é dividido em diversos níveis hierárquicos, composto por sindicatos, federações e confederações.

Os sindicatos são uma organização que integra na união ou associação de pessoas que conseguem se estabelecer para compor uma classe de trabalhadores ou de empregadores. Já as federações são associações criadas para defender interesses comuns aos sindicatos que as abarca. Elas podem ser regionais ou nacionais e só podem ser criadas se reunirem o mínimo de cinco sindicatos de uma

mesma repartição. Nesse mesmo encontro, há que se distinguir as confederações, que criam entidades formadas pela reunião de pelo menos três Federações que representem um mesmo segmento. Sua atribuição vai desde a atuação em conexões políticas até a criação de propostas que promovam o desenvolvimento da sua área de atuação.

As contribuições sindicais são as cruciais fontes de manutenção do sindicato. Assim, existem quatro espécies de contribuição sindical.

A contribuição anual obrigatória, revogada pela lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) era impreterível e alcançava toda a categoria. O desconto correspondia a um dia de salário do trabalhador, sendo aquele feito em folha e recolhido no mês de março de cada ano, e repassado ao sindicato em abril (Cassar, 2018).

A partir da Reforma Trabalhista, a contribuição sindical que atingia associados e não associados, foi revogada. Assim, não mais poderá ser revivido esta contribuição ou criar qualquer outra, pois vedada pelo artigo 611-B da CLT (BRASIL, 1943), que só permite a cobrança por norma coletiva com a anterior e expressa aprovação do empregado (Cassar, 2018).

Deste modo, nota-se a violação do princípio da liberdade sindical, por exigir a contribuição sindical de quem não é associado como expresso na antiga redação do art. 578 da CLT (BRASIL, 1943).

Apesar do afastamento da obrigatoriedade da contribuição sindical se concilie com o princípio da liberdade sindical e com a convenção 98 da OIT, a reforma trabalhista ao manter a unicidade sindical e a organização por categoria produziu um enfraquecimento do sindicato, aprofundando ainda mais a ofensa à liberdade sindical. Outrossim, a retirada da fonte de custeio aliada à unicidade e à organização por categoria promove uma ruptura do poder sindical, intensificando a crise já antiga de representatividade.

Além disso, existe também a contribuição sindical assistencial ou estatutária, criada e regulamentada na forma do art. 548, b, da CLT (BRASIL, 1943). Esta é optativa e devida apenas pelos associados do sindicato, e visam à prestação de serviços secundários, como aqueles destinados com o propósito recreativo, odontológico ou médico, em concordância com o que prevê o estatuto. Ou seja, o

trabalhador interessado se associa e paga mensalmente a contribuição, para usufruir dos serviços sociais oferecidos pelo sindicato (Cassar, 2018, p.269).

Consoante o art. 545 da CLT (BRASIL, 1943), os empregadores têm de efetuar o desconto relativo à contribuição estatutária quando notificados pelos respectivos sindicatos e os trabalhadores acordarem com o desconto.

Assim, com os requisitos acima a cumprir, a melhor saída para o sindicato era incluir essa contribuição na norma coletiva, porque esta também depende de prévia autorização da assembleia sindical geral.

Outrossim, há também a contribuição prevista em norma coletiva assistencial, que se destina a contribuir com o sindicato pelos serviços assistenciais prestados (dentário, médico, recreativo etc.). Constata-se que esta contribuição tem o mesmo objetivo da contribuição estatutária, logo, não pode o sindicato cobrar as duas ao mesmo tempo, sob pena de *bis in idem* (Cassar, 2018, p.270).

É importante frisar que não existe previsão expressa para esta contribuição sindical, exceto para a corrente que se filia a tese de que esta também está incluída no art. 548, b, da CLT (BRASIL, 1943), já que aprovada por norma coletiva que, por sua vez, foi alcançada por intermédio de autorização feita por assembleia sindical.

Por fim, a contribuição confederativa, que é compulsória, aplicada somente aos associados e está prevista no art. 8º, IV, da CF (BRASIL, 1988) e na Súmula Vinculante 40 do STF (Cassar, 2018, p.271,272).

A contribuição confederativa é cobrada diretamente pelas confederações.

A Súmula 666 do STF, assim como a Súmula Vinculante 40 do mesmo estabelecem que essa contribuição só pode ser exigida dos filiados do respectivo sindicato.

A convenção coletiva de trabalho é definida pela CLT (BRASIL, 1943) do seguinte modo:

acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho" (art. 611, caput, CLT-BRASIL, 1943).

A convenção coletiva é fruto, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, contudo, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto.

As convenções coletivas, mesmo que de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), ou melhor, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a regulamentar situações futuras (Delgado, 2019, p.1652).

A CLT (BRASIL, 1943) também trata, minuciosamente, do acordo coletivo de trabalho, dizendo a lei brasileira:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (art. 611, § 1º, CLT-BRASIL, 1943).

Nota-se, que no ACT não é necessário a presença do sindicato no polo empresarial de contratação, apesar de ser imprescindível que a pactuação obreira se firme através do respectivo sindicato. No presente já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar compulsória a cooperação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF-BRASIL, 1988), se referia apenas à entidade sindical operária, e não ao sindicato de empregadores, visto estes já possuir a natureza de ser coletivo (Delgado, 2019, p.1653).

A CCT tem em seus polos subjetivos, imperiosamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente. É contrato assinado por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos da correspondente categoria econômica.

O ACT, pelo contrário, tem em um de seus polos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo tocante sindicato. As empresas, individualmente ou em grupo, podem ratificar, sozinhas, acordos coletivos com o correspondente sindicato representativo de seus empregados. A presença sindical somente é obrigatória em relação ao sindicato representativo dos trabalhadores vinculados à(s) empresa(s) que assina(m) o acordo coletivo de trabalho (Delgado, 2019, p.1653).

Em corolário à essa distinção, surge a diferença no que tange a esfera de domínio dos dois diplomas coletivos negociados. A convenção coletiva recai em universo mais amplo, caracterizado pela égide profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Reconhecidas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados abarcados nas respectivas categorias econômicas e profissionais (Delgado, 2019, p.1654).

Já o acordo coletivo de trabalho tem alcance muito mais restrito. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas a aderir, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional (Delgado, 2019, p.1654).

Decorrendo conflito entre acordo coletivo e convenção coletiva, antes da Lei da Reforma Trabalhista, deveria ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador segundo o critério da teoria do conglobamento (art. 620 da CLT-BRASIL, 1943). No entanto, esta regra foi modificada pela Lei 13.467/17 para determinar a prevalência, em qualquer caso, do acordo sobre a convenção coletiva (Cassar, 2018, p.278).

De acordo com o art. 611 da CLT (BRASIL, 1943), somente os sindicatos podem celebrar convenção coletiva. As Federações e Confederações só podem agir quando não existir, naquela base territorial, sindicato. Essa corroboração extraordinária ou secundária concedida às entidades de nível proeminente só foi concedida para que elas atuem em favor das categorias não organizadas em sindicatos em sua base territorial. O mesmo não ocorreu com os acordos coletivos, já que para estes o legislador autorizou a atuação das Federações e Confederações no caso de desinteresse do sindicato (art. 617 da CLT – BRASIL, 1943) (Cassar, 2018, p.278).

É sabido que a reforma trabalhista, buscou ampliar os poderes da negociação coletiva trabalhista na direção flexibilizadora de direitos e garantias laborais para os trabalhadores. Para tanto fixou rol mais largo de matérias passíveis de regulamentação por CCTs e ACTs com cláusulas menos favoráveis do que as estabelecidas em texto legal. E o fez por meio da inserção de novo art. 611-A na Consolidação, a par do parágrafo único do novo art. 611-B também inserido na CLT (BRASIL, 1943).

Os novos preceitos celetistas, tratando da negociação coletiva trabalhista e de CCTs e ACTs, aparentam estabelecer margem vasta às regras negociadas coletivamente sobre as normas legais (o denominado “negociado sobre o legislado”), resguardadas as limitações contidas no art. 611-B da CLT (BRASIL, 1943). O art. 620, da CLT (BRASIL, 1943) estatue que, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (Delgado, 2019, p. 219).

Segundo nos diz Delgado, M., e Delgado, G., 2017, p.275:

A partir da nova redação imposta pela Lei da Reforma Trabalhista, estabeleceu-se regra em sentido contrário, com o objetivo de fixar, sempre, a prevalência das cláusulas contidas em acordo coletivo de trabalho sobre as cláusulas inerentes à convenção coletiva de trabalho - independentemente de se tratar de cláusulas supressoras e/ou restritivas de direitos fixados na respectiva CCT.

O princípio orientador precípua do Direito do Trabalho, é o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. “O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável — ainda que apreendido segundo um critério permanente —, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador.” (Delgado, 2019, p.212). Assim, não há, divergência incompatível entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas, mas uma classe de numerosa convergência: “a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada.” (Delgado, 2019, p.213).

2 HISTÓRICO DAS RELAÇÕES SINDICAIS E A FRAGILIZAÇÃO FINANCEIRA NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL

A organização sindical surgiu no final do século XIX com a abolição da escravidão e a Proclamação da República.

A primeira paralização organizada que se tem notícia, na época do império aconteceu na Bahia, um protesto contra a cobrança de uma taxa sobre o trabalho de carga e descarga no porto de Salvador, que ficou conhecido como a greve negra em 1857 (Matos, 2009, p.29).

Um ano depois, teve a primeira greve por aumento de salário no Brasil, conhecida como a greve dos tipógrafos, no Rio de Janeiro em 1858, saindo vitoriosos e impulsionando novas lutas (Matos, 2009, p.28).

No início do século XX, meados do ano de 1902, trabalhadores das tecelagens aderiram à greve e pararam o Rio de Janeiro, uma greve que mobilizou 25 mil operários de fábricas de tecidos durante 20 dias (Matos, 2009, p.54).

Em 1905, os ferroviários da Companhia Paulista paralisaram, recebendo o auxílio de manifestações e greves de apoio na capital do Estado e em outras regiões, assim como sofrendo uma dura repressão policial (Matos, 2009, p.54, 55).

Um ano depois, os operários de Porto Alegre engajaram na greve, puxada pelos marmoristas, que lutavam pela redução da jornada de trabalho, época em que nascia a COB (confederação operária brasileira) (Matos, 2009, p.55).

Cerca de onze anos mais tarde, em 1917, houve a primeira paralização geral no Brasil, que começou por São Paulo, quando mais de cinquenta mil trabalhadores cruzaram os braços por quatro dias, aspirando aumento salarial de 20%, jornada de 8 horas diárias e proibição do trabalho aos menores de 14 anos, e incluíam também o combate a carestia e a alta no preço dos aluguéis (Matos, 2009, p.55).

Com a vitória, nasce sindicatos livres, o que levou a uma onda de sindicalizações. Toda experiência acumulada de resistência a escravidão, somadas as ideias anarquistas que vieram com os imigrantes deram contribuições importantes ao sindicalismo brasileiro.

Em 1922 foi criado o Partido Comunista do Brasil (PCB), que passou a exercer forte influência sobre o movimento sindical, porém a crise do governo republicano levou a chamada revolução de 1930 (Matos, 2009, p.50).

Com a chegada de Getúlio Vargas ao poder em 1930, o que era controlado pelos trabalhadores ou por grupos políticos, passa a se submeter ao Estado, ao qual se evidencia a agressão ao sindicalismo por este. Assim, Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que vinha recheado de uma série de normas, como por exemplo, proibição da sindicalização dos funcionários públicos e a unicidade sindical, visto a última estar vigente até os dias atuais (Matos, 2009, p.62).

Em meio século, depois da Revolução de 1930, o projeto de modernização capitalista consolidou a sociedade urbana e industrial assentada no assalariamento e no cenário da cidadania regulada por direitos sociais e trabalhistas. Mesmo sem conseguir romper com o subdesenvolvimento, a industrialização ampliou a estrutura de classes acompanhada pelo sistema corporativo de relações de trabalho, assentado no operariado industrial como sujeito social.

Logo, com a criação do imposto sindical que arrecadava um dia de salário do trabalhador por ano, vários sindicatos de fachada funcionavam a serviço dos interesses do governo.

Ademais, foi no regime de Getúlio que surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, criada em 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452 (BRASIL 1943), que estabelecia:

a) a legislação previdenciária, que generalizou as primeiras experiências dos anos de 1920 com as caixas de aposentadorias e pensões, mais tarde chamadas de institutos, que, com contribuições do Estado, dos patrões e dos trabalhadores, iriam garantir um mínimo em termos de seguridade social – aposentadorias, pensões, indenizações e assistência médica; b) as leis trabalhistas propriamente ditas, que regulavam jornadas e condições de trabalho, férias, descansos semanais remunerados, pisos salariais etc; c) a legislação sindical, que instituiu o modelo do sindicato único por categoria e região (monopólio da representação), a estrutura vertical por categorias (sindicatos locais, federações regionais e confederações de abrangência nacional), e a tutela do Ministério do Trabalho sobre as entidades sindicais, com poder de fiscalização das atividades e de intervenção nas direções; d) as leis que instituíam a Justiça do Trabalho, encarregada de arbitrar os conflitos de natureza trabalhista. (Matos, 2009, p.62,63).

Contudo, o período Vargas esteve marcado por sobejas greves de trabalhadores e pela progressiva luta sindical. Nos anos 40, o movimento retorna,

mesmo em meio a restritivas leis impostas por Getúlio, que permaneceram vigentes mesmo após o fim do Estado Novo, em 1945. Mesmo com as rigorosas leis impostas por ele, atingiu seu ápice nos anos 60, com a ocorrência do *III Congresso Sindical Nacional*, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), que desafiou as leis trabalhistas ao reunir sindicatos em torno de uma coordenação única, o que era proibido. Posto isto, alcançou a criação das organizações camponesas, em que aos poucos cresciam os sindicatos rurais (Matos, 2009, p.98).

Não satisfeitos com a pouca quantia que recebiam, os trabalhadores organizaram uma greve que parou toda a produção canavieira em 1963, fazendo com que os donos das usinas fossem obrigados a negociarem pela primeira vez na história (Matos, 2009, p.94).

Conseqüentemente, percebe-se o enfraquecimento da força sindical no período do golpe de 1964, quando foi submetido ao Estado. Através das greves impostas pelas fábricas e indústrias no estado de São Paulo, o movimento retoma a sua força no intuito das melhorias do cenário de trabalho e direitos da classe operária (Matos, 2009, p.77).

As greves se deram mediante denúncia do Banco Mundial em 1977, devido ao mascaramento dos índices de inflação e reposição dos 31% perdidos.

Nesse viés, se estabelece a criação do Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980, e três anos depois, em 1983, nasceu a Central Única dos Trabalhadores (CUT), que impacta o cenário político, econômico e social brasileiro, que se estende como papel importante nos movimentos políticos como as Diretas Já, e repercutiram na participação popular no processo Constituinte de 1988 (Matos, 2009, p.118).

Com as políticas de frugalidade executadas pelos governos posteriores ao ano de 2014, os ataques sobre os direitos sociais e trabalhistas alteraram os rumos de geração de emprego e formalização que vinham sendo observadas até então e fragilizaram os sindicatos.

Após essa breve análise, passaremos a analisar o sindicato atualmente. Mas o que é sindicato? Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019, p.1590):

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

A norma brasileira conceitua o sindicato como associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (art. 511, caput, da CLT-BRASIL, 1943).

Esse sistema sindical promove uma pulverização da classe trabalhadora.

Conforme nos diz Scarpa (2023, p. 353):

A categoria profissional é composta por trabalhadores que se reúnem em decorrência da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” e a categoria econômica é analisada sob a perspectiva da empresa, reunindo os empregadores que exercem “atividades idênticas, similares ou conexas.”. Por último, também há a possibilidade de criar sindicatos a partir da categoria diferenciada que se estabelece pela agregação de “...empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (art. 511, § 3º, da CLT- BRASIL, 1943).

Os sindicatos originaram-se com o intuito de obter, por meios provocadores, a melhoria das condições de trabalho e, à vista disso, de vida. As conquistas dos trabalhadores são obtidas por meio de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos.

A lei ao vincular o enquadramento sindical à ideia de categoria confinou a representação sindical no conceito legal, promovendo a redução do poder da classe trabalhadora. A legislação trabalhista, quando determinou a existência de homogeneidade de interesses, trouxe uma presunção. Portanto, a legislação impôs uma associação de interesses que não ressoa com a realidade. Isso enfraquece a representatividade sindical que pressupõe uma liberdade de associação entre as pessoas e uma livre escolha do sindicato.

Segundo DIEESE (2015, p. 8):

A instituição que melhor atua para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar os abusos é o sindicato. No contato cotidiano com os trabalhadores, o sindicato toma conhecimento das circunstâncias e das ocorrências que ferem a lei e os acordos e Convenções Coletivas e que aviltam direitos garantidos. Desde situações como a do trabalho escravo e os acidentes de trabalho, passando pelos constrangimentos morais e psicológicos, até o excesso de jornada e o descumprimento das obrigações trabalhistas mais básicas, o sindicato atua como um fiscal atento.

A CLT em seu art. 522¹, traz o modelo de constituição dos sindicatos. Conforme a CLT (BRASIL, 1943), os sindicatos são organizados em uma diretoria, composta por máximo de sete e mínimo de três membros e de um conselho fiscal composto por três membros, que são eleitos pela Assembleia Geral. O art. 516² da CLT (BRASIL, 1943) afirma ainda o não reconhecimento de mais de um sindicato para uma mesma categoria, numa determinada região. Ou seja, cada categoria de profissional contará com apenas um sindicato. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. No Brasil, existem também as denominadas centrais sindicais que ligam sindicatos de diversas classes, sendo as principais: CUT (Central Única dos Trabalhadores) e Força Sindical.

Um efeito muito forte nos sindicatos se deu em relação ao seu custeio, e a reforma trabalhista veio arruinar os sindicatos nesse aspecto econômico também, uma forma sem dúvidas de manter a sua atuação mais acanhada. Vinculada à baixa popularidade e credibilidade que os sindicatos em geral têm da classe trabalhadora, que se desassocia em massa, levando muitos sindicatos a se submeterem às federações e confederações intentado à própria sobrevivência, ora a instituição que tem o dever legal protetivo do trabalhador hoje está em situação de tão grande vulnerabilidade que necessita ser ajudado com urgência (Delgado, 2019).

A extinção do imposto sindical, foi o golpe econômico instituído pela reforma trabalhista, as dificuldades financeiras são tão catastróficas que não só limitaram a

¹ “Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral. § 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato. § 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato. § 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.” (BRASIL, 1943)

² “Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.” (BRASIL, 1943)

atuação dos sindicatos, mas tem levado muitos sindicatos a encerrarem suas atividades.

Desde o seu reconhecimento legal, o sindicato no Brasil teve limitadas a sua existência e a sua liberdade. Essa situação prejudicou o seu fortalecimento, a consolidação do seu poder e a formação de sua representatividade. Somado a isso, os impactos da globalização e do neoliberalismo trouxeram mudanças no trabalho, intensificando a ruptura e a fragilidade do sindicato a partir da diluição das ideias de solidariedade e coletividade. Assim, ao lado de um sindicato já tíbio, emerge uma classe trabalhadora cada vez mais pulverizada, competitiva e individualizada. Contemporaneamente, com a revolução tecnológica que conduziu a uma intensificação do teletrabalho e do labor por meio de plataformas, a fragmentação da classe operária se impõe de forma mais marcada, fragilizando ainda mais o sindicato (Tremel; Calcini, 2018, p.529).

Nesse cenário vislumbra a Lei nº 13.467/2017 que, sob o desejo de “fortalecer” a negociação coletiva, enfraquece desmedidamente o sindicato ao afastar a contribuição compulsória e diminuir sua esfera de atuação negocial. Essa situação contribui para uma precarização não somente dos direitos trabalhistas e das condições de trabalho, mas, sobretudo, do próprio sindicato (Tremel; Calcini, 2018, p.949).

No Brasil a força de grande parte dos sindicatos é discutível. Vários não conseguem cumprir o seu papel de proteção com eficácia. Alguns aspectos Corporativistas estão presentes no Direito Coletivo, fato que, em alguns casos, enfraquece sindicatos.

A fragilidade dos sindicatos se acentua com a Reforma Trabalhista, dado que é possível, nos moldes já elucidados, que as negociações coletivas sejam danosas para os obreiros. Além do mais, o legislador buscou aliviar o número de assuntos objeto de negociação coletiva e reduzir o controle judicial das cláusulas do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (Tremel; Calcini, 2018, p.49,50).

De acordo com Tremel e Calcini (2018, p.50) “o cenário contribui para que haja práticas desumanas de trabalho, com o objetivo de diminuir os custos de produção e aumentar o lucro do empregador.”

O tópico é resultado de exasperadas polêmicas, uns defendem que seria a solução para diminuir o desemprego e manter postos de trabalho. Outros protegem que os indivíduos são livres e devem conduzir as suas relações da forma que lhes agrada. Apesar de que alguns pontos possam ser acertados, a mudança traz malefícios inumeráveis (Tremel; Calcini, 2018, p.42).

Portanto, é preciso repensar a legislação sindical diante dessas novas formas de produção marcadas pelo constante avanço tecnológico e pela pulverização da classe trabalhadora. A partir disso é que será possível promover a negociação coletiva não precarizante.

3 DAS INOVAÇÕES NORMATIVAS PROMOVIDAS PELA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NOS SINDICATOS

Nomeada de Reforma Trabalhista, o novo regulamento jurídico que rege o Direito do Trabalho entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, sob a forma da Lei 13.467 (BRASIL, 2017), trazendo inúmeras inovações em seu conteúdo.

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) trouxe diversas mudanças em seu texto, impactando muitos direitos, sobretudo dos trabalhadores.

Parte-se da hipótese de que a reforma reforça a tendência de fragilização das entidades coletivas dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que provoca mudanças que podem levar a uma reorganização do movimento sindical brasileiro, superando definitivamente a estrutura sindical corporativa cuja morte já foi tantas vezes anunciada. (Krein; Oliveira; Figueira; 2019, p.203).

A nova lei aprovada não efetiva uma reforma sindical, e sim, abala direta e indiretamente o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores, na pegada de esmorecer os sindicatos e encorajar um processo de descentralização na definição das regras que regem a relação de emprego. As principais novidades são: a prevalência do negociado sobre o legislado; o afogamento financeiro dos sindicatos; a normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; a possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho; a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; e a eliminação da ultratividade.

A grande discussão que a reforma trabalhista trouxe foi talhada no artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943), o qual estipulou o preceito das normas negociadas prevalecendo sobre as legisladas, mesmo que em disputa com o princípio da norma mais favorável ao empregado. A veemência do Poder Legislativo foi no sentido de que essas mudanças trariam benefícios para os trabalhadores, e, de fato houve muitas no Direito do Trabalho e no Direito Processual aplicada ao campo juslaboral, até porque, com toda essa mudança, não se pode limitar a apenas a aplicação do Direito Processual do Trabalho, tarefa tão árdua.

Sob essa ótica, teriam as negociações coletivas prevalência sobre os direitos postos na CLT (BRASIL, 1943), à exceção daqueles que não podem ser flexibilizados. Corroborando com esse pensamento, temos vários precedentes dos TRT's, como exemplo:

INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS AUTÔNOMAS DERIVADAS DE NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. O Excelso STF, apreciando o tema 1.046 de repercussão geral, fixou a seguinte tese, verbis: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Logo, a interpretação das normas autônomas derivadas de negociações coletivas deve observar o primado da prevalência do negociado sobre o legislado. (TRT-3 - ROT: 0010265-98.2015.5.03.0043 MG 0010265-98.2015.5.03.0043, Relator: Antonio Carlos R.Filho, Data de Julgamento: 13/07/2022, Setima Turma, Data de Publicação: 14/07/2022.)

A Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017) ao introduzir o § 3º no artigo 8º, da CLT (BRASIL, 1943) e o § 1º, no artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943), pretendeu cercear a atuação judicial na inspeção das normas coletivas. Logo, restringiu o Poder Judiciário à conferência da validade formal do instrumento coletivo. Essa tentativa de retardamento do ativismo judicial atacam os princípios do acesso à justiça e da inafastabilidade da jurisdição, segundo o artigo 5º, XXXIV e XXXV da CF (BRASIL, 1988). Além disso, contribui para o escasseamento do trabalho ao distanciar os trabalhadores de qualquer forma de proteção e/ou tutela (Scarpa, 2023, p.357).

Como mencionado no artigo anterior, pautou de maneira taxativa, ao ampliar em seu leque, as matérias que as normas coletivas, podem disciplinar de forma clara uma mitigação de institutos anteriormente recobertos da segurança jurídica, fruto de princípios trabalhistas que infelizmente ficarão como herança para as novas gerações, com vistas estritamente histórica.

Em meio as várias atribuições dos sindicatos, a mais importante é a função normativa, e nessa função os sindicatos devem ter o interesse em fomentar negociações coletivas, conduzir a empresa e a categoria de trabalhadores a uma busca de conflitos, construindo assim a solução para a controvérsia através da negociação.

Outrossim, a primazia do negociado sobre o legislado, correlacionada a prevalência ilimitada dos acordos coletivos sobre as convenções, conforme o artigo 620 da CLT, exaure o princípio protetivo da norma mais favorável. Ainda, a concessão de acordos bilaterais de jornada de trabalho, como no caso do banco de horas (artigo 59, §6º, da CLT-BRASIL, 1943), e mesmo o afastamento do sindicato nas negociações que envolvam trabalhadores hiperssuficientes que são aqueles que possuem “diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” são agentes que contribuem para esse movimento de escoamento do sindicato (Scarpa, 2023, p.360).

De acordo com Galvão (2019, p. 213 *apud* Scarpa 2023), o poder de negociação sindical retrocedeu diante de problemas financeiros agravados com a reforma trabalhista:

Quando o sindicato resiste a negociar, formas de flexibilização são implantadas unilateralmente pelas empresas. Para 54% dos entrevistados, as empresas estão implementando a reforma de forma unilateral e não por intermédio da negociação coletiva. O maior desrespeito aparece na homologação, cumprimento da jornada, terceirização e corte de vale refeição. Em relação ao conteúdo das negociações, os entrevistados corroboraram os dados levantados pelo Dieese, a partir do Mediador: a questão da jornada é o que aparece de forma mais recorrente nas convenções coletivas, tanto antes quanto após a reforma, com destaque para: compensação da jornada horária; banco de horas; jornada 12 por 36; fracionamento ou redução do intervalo intrajornada. Outras cláusulas mencionadas dizem respeito à terceirização, parcelamento de PLR e parcelamento de férias.

À vista disso, a comum tenacidade da prevalência do negociado sobre o legislado não amplifica e nem mesmo fomenta as negociações coletivas. Equitativamente, o artigo 611-A ao trazer a primazia das negociações sobre a lei não atinge o princípio da liberdade sindical de modo a possibilitar, efetivamente, a paridade de armas nas negociações (Scarpa, 2023, p.361).

O estímulo e a promoção da negociação coletiva conjectura um sindicato forte e, por isso, exigem uma reforma sindical bastante diferente da concretizada pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017). Sem dúvidas os sindicatos fragilizados possuem um pequeno poder negocial na medida em que efetivamente não têm representatividade e, por último, não conseguem instituir a paridade necessária para o exercício da autonomia privada (Scarpa, 2023, p.362).

Destarte, exceder a negociação coletiva em um panorama marcado pela fragilidade sindical retira a imparcialidade necessária das partes tratantes para a atuação plena da liberdade sindical. Essa condição estimula a elaboração de normas coletivas debilitadas, despidas de qualquer benefício ao empregado. A negociação coletiva, afinal, acaba diante do poder do capital de modo que o que se negocia é unicamente a manutenção de um emprego precarizado. “Destarte, a reforma trabalhista, ao aprofundar o processo de fragilização dos sindicatos ao mesmo tempo em que introduz a prevalência do negociado sobre o legislado, permite a desconstrução do Direito Laboral.” (Scarpa, 2023, p. 362).

Um grande destaque é a extinção da contribuição sindical obrigatória, já mencionada anteriormente. Essa contribuição, é descontada todos os anos do salário dos empregados e repassada ao sindicato da categoria, no valor de um dia de salário, sem que o empregado tenha a faculdade de recusar-se a pagar. “As empresas, também são obrigadas a recolher uma contribuição aos sindicatos que representam a sua categoria econômica, os chamados “sindicatos patronais”.” (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p.54).

O imposto sindical foi muito condenado exatamente em virtude dessa obrigatoriedade. Colaborar ou não com determinado sindicato deveria ser uma opção tanto para os empregados quanto para os empregadores (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p.54).

Diante disso, a partir da reforma, a contribuição sindical obrigatória tornou-se facultativa. A mesma regra vale para a empresa, que poderá escolher entre recolher ou não a contribuição em favor de seu sindicato patronal.

Outro ponto, é a inserção da regra de que as condições que forem negociadas entre a empresa ou seu sindicato patronal, de um lado, e o sindicato dos empregados, de outro lado, terão força de lei, mesmo se contrariarem a lei ou diminuírem direitos do empregado (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p.55).

Os autores Pipek, Dutra e Magano (2017), defendem que a razão disso não é reduzir ou debilitar direitos dos trabalhadores, mas sim os colocar em pé de igualdade com o empregador.

Outra novidade, diz respeito à incorporação da figura de representantes dos empregados no local de trabalho. A reforma garante aos trabalhadores de empresas com mais de 200 empregados o direito de constituir uma comissão de representantes sem qualquer conexão com o sindicato. Essa comissão tem a incumbência de intercalar a relação entre a empresa e os trabalhadores, levando para a empresa os pedidos e reclamações dos empregados, com o prisma de que o ambiente de trabalho seja seguro e sadio, bem como uma medida de mediar os conflitos existentes (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p.57).

A sua eleição deve ser realizada sem a intervenção do sindicato e os membros eleitos praticamente não têm estabilidade, pois podem ser despedidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica e problemas disciplinares.

Para Pipek, Dutra e Magano (2017, p.59) “o objetivo dessa regra é possibilitar que conflitos trabalhistas sejam solucionados diretamente entre a empresa e seus empregados, evitando discussões com o sindicato e batalhas judiciais.”

Haja vista, apesar de ser uma diligência antiga do movimento trabalhista, a sua regulamentação não fortalece, mas divide os trabalhadores, pois coloca obstáculos para uma atuação sinérgica com o sindicato.

Além disto, a reforma trouxe a possibilidade de assinatura de um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que antes não era previsto na nossa legislação, garantindo assim, que acordos feitos com empregados e ex-empregados tenha segurança, pois estes podiam sempre entrar com ações trabalhistas depois do acordo e pedir até mesmo parcelas que já foram pagas (Pipek; Dutra; Magano, 2017, p.59).

Conforme nos diz Pipek, Dutra e Magano (2017, p.59) “esse termo é um documento que poderá ser emitido pelo empregado, na presença do seu sindicato, uma vez ao ano, confirmando que houve o cumprimento de obrigações trabalhistas por parte da empresa.”

Assim, se o empregado e o sindicato afirmam que houve o correto pagamento de horas extras e de salários, ou que foram cumpridas as regras previstas na convenção coletiva, por exemplo, as obrigações descritas no termo não poderão ser posteriormente cobradas na Justiça do Trabalho.

Destaca-se ainda, que as rescisões contratuais não mais precisam ser homologadas nos sindicatos para os empregados com mais de um ano de trabalho, podendo ser feitas diretamente com os empregadores.

Reiteram que essa alteração foi feita para simplificar a rescisão dos contratos de trabalho e instar o levantamento do FGTS e do seguro-desemprego.

A reforma trabalhista veio homologar a vedação da ultratividade das normas coletivas de trabalho, do projeto de lei da Câmara dos Deputados, PLC 38 que derrubou a Súmula 277 do TST, acomodado no parágrafo 3º do artigo 614 da CLT (BRASIL, 1943), com a seguinte redação: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade (Severo; Maior, 2017, p.161).

A ultratividade é uma associação que garante a vigência de direitos arrolados em acordos e convenções coletivas até que a vigência de novos dispositivos coletivos fosse conhecida, uma forma automática de preencher a falha jurídica temporária durante o processo de negociação ou até mesmo até prolação da sentença judicial referente ao dissídio coletivo. Este instituto é importante, pois coíbia pressões patronais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitando assim a precarização das condições de vida dos obreiros, sendo esta última crucial para equilibrar as forças durante as negociações (SCHERER, Clovis, 2019).

Consequentemente, Galvão; Teixeira (2018) nos diz:

Aos poucos regulamentações legais foram derogadas pela negociação, tais como a redução do horário de almoço, o banco de horas informal e de gaveta, a remuneração variável em mais de duas parcelas, a jornada de 12 por 36 etc. Por isso, considera-se que a reforma legaliza práticas já existentes.

Outras particularidades da reforma afetaram negativamente os sindicatos.

Nesse ponto, a regra do artigo 611-B da CLT (BRASIL, 1943) não faz sentido, senão como disfarce, que precisa, portanto, ser despedido. Esse artigo pronuncia que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos” e, consequentemente, lista alguns dos incisos do artigo 7º da Constituição (BRASIL,

1988) deixando de fora, como por exemplo as normas sobre a jornada (Severo; Maior, 2017, p.122).

O artigo 611-B diz também que é ilícita negociação que afete a (XXVI) liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Essa determinação, sofrerá a apreciação do Poder Judiciário, caso haja previsão normativa para contribuição sindical, mormente porque, sucedendo a extinção a contribuição obrigatória, será imprescindível que as entidades sindicais criem outras formas de sobrevivência. A previsão de ilicitude de negociação que afete o (XXVII) direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, como também a (XXVIII) definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve, são simples recorrência de regras que já abarcam a Lei de greve (Lei 7.783/89-BRASIL, 1989), (Severo; Maior, 2017, p.123).

De acordo com Severo; Maior (2017, p.123) “portanto, a nada servem. Buscam apenas criar uma aparência de proteção.”

A divisa à negociação coletiva não é a regra do artigo 611-B da CLT (BRASIL, 1943), mas a mescla de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição e externados pela CLT (BRASIL, 1943) e por outras leis independentes. As partes podem e devem negociar condições de trabalho, contanto que observem o que comanda o caput do multicitado artigo 7º, ou seja, desde que “visem à melhoria de sua condição social”. É fundamental assinalar que essa norma de não declínio social, elucidada no caput do artigo 7º da Constituição (BRASIL, 1988), apesar de inexistente, não afugentasse a realidade histórica que informa a construção do Direito do Trabalho em grau coletivo: “de pressionar o capital para obter melhoria nas condições sociais dos trabalhadores, minorando os efeitos negativos da desigualdade material reconhecida e praticada no âmbito da relação de trabalho.” (Severo; Maior, 2017, p.123).

A reforma desejada passa pela quebra do modelo de organização sindical estruturado a partir da ideia de categoria. É primordial a reflexão sobre um modelo

sindical que permita a representatividade de todos os que trabalham, ainda que sem vínculos formais de emprego. Dessa forma, será possível garantir a representatividade efetiva da nova classe trabalhadora que emerge pulverizada e fragmentada.

4 COMPARATIVO DADOS QUANTITATIVOS PÚBLICOS E PRIVADOS SOBRE AS GREVES ANTES E PÓS-REFORMA

Greve é a interrupção coletiva e opcional do trabalho, determinada por sindicatos de trabalhadores assalariados de modo a obter ou manter benefícios ou para protestar contra algo (Cassar, 2018).

De acordo com o art. 2º da Lei 7.783/89 (BRASIL, 1989) “greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

O termo greve tem criação no francês grève, com o mesmo significado, originário da “Place de Grève, em Paris, na margem do Sena, lugar de embarque e desembarque de navios onde vários gravetos eram trazidos pelo rio Sena.” (Cassar, 2018, p.280). O vocábulo grève significa inicialmente “terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio”. “Nesta praça os trabalhadores se encontravam, debatiam e deliberavam sobre as medidas a serem tomadas para interesse do grupo. Alguns empregadores também compareciam na Place de Grève quando queriam contratar mão de obra.” (Cassar, 2018, p.280)

A greve é a manifestação do conflito presente entre a classe operária e o empregador quanto a questões pendentes que, apesar dos esforços de negociação, permanecem. Seu objetivo é o de impor as condições ao patrão, visto que a suspensão coletiva do trabalho traz gigantescos malefícios.

A greve é um instrumento essencial na luta de classe. É uma demonstração de união e luta da classe trabalhadora, que se justifica pela necessidade coletiva de se equilibrar a hipossuficiência financeira e política dos trabalhadores em face do poder econômico do patrão.

É sabido, que durante o período de greve as atividades laborais ficam suspensas. “Este é o núcleo do movimento: uma omissão coletiva quanto ao cumprimento das respectivas obrigações contratuais pelos trabalhadores.” (Delgado, 2019, p.1704)

Como regra geral, o prazo de duração das paralisações é tratado como suspensão do contrato de trabalho. Isto quer dizer, que os dias parados, em princípio, não serão pagos, não se calculando este lapso para fins contratuais. Em contrapartida, o empregador não pode dispensar o empregado no período de greve, nem pode alegar justa causa, conforme nos diz a súmula 316³ do STF (Delgado, 2019, p.1708).

Contudo, permite-se que o empregado receba mediante o pagamento por trabalho compensado quanto aos dias de greve, ou por liberação do pagamento dos dias parados, que passam a ser inseridas como meras interrupções da prestação de serviços. “Essas alternativas mais favoráveis aos trabalhadores podem ser estipuladas no instrumento normativo que colocar fim ao movimento paredista (ACT, CCT, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho, segundo o art. 7º, caput, da Lei de Greve-BRASIL, 1989).” (Delgado, 2019, p.1708)

Diante do exposto, a jurisprudência tem considerado algumas hipóteses que se veda o desconto dos dias parados, vejamos:

a) movimento resultante de manifesto descumprimento, pelo empregador, de cláusulas contratuais e regras legais imperativas relevantes, tal como atrasos reiterados de salários ou seu não pagamento; b) movimento deflagrado em decorrência do descumprimento pelo empregador de instrumento coletivo negociado em período de plena vigência; c) movimento deflagrado em vista de desrespeito pela empresa ao precedente judicial relativo à necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato obreiro para realização de dispensas coletivas. (Delgado, 2020)

Nesse interim, deve-se observar alguns requisitos para a validade do movimento grevista.

O primeiro requisito é o fato da real tentativa de negociação, antes de incitar a greve, como nos diz o art. 3º, caput, Lei nº 7.783 (BRASIL, 1989) “desde que frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral, abre-se o caminho ao movimento de paralização coletiva.” (Delgado, 2019, p.1715)

O segundo requisito, trata-se da aquiescência da respectiva assembleia de trabalhadores. “Aqui, a lei respeita os critérios e formalidades de convocação e

³ “Súmula 316. A simples adesão à greve não constitui falta grave.”

quórum assembleares fixados no correspondente estatuto sindical (art. 4º, Lei n. 7.783-BRASIL, 1989).” (Delgado, 2019, p.1716)

O terceiro requisito, diz respeito ao aviso-prévio à parte adversa. Este deverá ser dado com antecedência mínima de 48 horas da paralização (art. 3º, parágrafo único, Lei de Greve) (Delgado, 2019, p.1716).

É importante destacar, que em se tratando de serviços essenciais, o aviso deverá ser com 72 horas de antecedência da paralização, tanto ao empregador quanto aos usuários (art. 13, Lei de Greve).

O quarto e último requisito, é o respeito ao atendimento às necessidades improteláveis da comunidade no cenário de greve em serviços ou atividades essenciais (art. 9º, § 1º, CF/88 c/c. arts. 10, 11 e 12, Lei de Greve) (Delgado, 2019, p.1716).

A norma jurídica fixa direitos e deveres para os grevistas, que refletem, prontamente, em suas relações com a comunidade e com seus empregadores.

Os paredistas possuem alguns direitos como a utilização de meios pacíficos de persuasão; arrecadação de fundos por meio lícito; livre divulgação do movimento; proteção contra a dispensa por parte do empregador; a proteção contra a contratação de substitutos pelo empregador, entre outros (Delgado, 2019, p.1716).

Os trabalhadores grevistas possuem deveres a ser cumpridos, que já podem ser compreendidos pelas próprias insuficiências que a ordem jurídica dispôs para os movimentos paredistas, vejamos:

assegurar a prestação de serviços indispensáveis às necessidades inadiáveis da comunidade, quando realizando greve em serviços ou atividades essenciais (acrescendo-se que o Poder Público poderá suprir tal atendimento); organizar equipes para manutenção de serviços cuja paralização provoque prejuízos irreparáveis ou que sejam essenciais à posterior retomada de atividades pela empresa; não fazer greve após celebração de convenção ou acordo coletivos ou decisão judicial relativa ao movimento (respeitada a ocorrência de fatores que se englobem na chamada cláusula rebus sic stantibus); respeitar direitos fundamentais de outrem; não produzir atos de violência, quer se trate de depredação de bens, quer sejam ofensas físicas ou morais a alguém. (Delgado, 2019, p.1717)

A partir daí, será analisado o balanço das greves dos anos de 2013, 2016, 2017, 2018, 2019, 2021 e 2022, disponibilizado pelo Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), onde será apresentado um estudo do panorama das greves ocorridas no Brasil, identificando as principais características desses movimentos.

Em 2013 foram registradas 2.050 greves (tabela 1). Um aumento de 134% em relação ao ano anterior, quando foram registradas 877 greves, é o maior número de toda a série histórica.

Tabela 1 – Total de greves nas esferas pública e privada

Brasil, 2012 e 2013

**Total de greves nas esferas pública e privada
Brasil, 2012 e 2013**

Esfera	2012		2013		Taxa de crescimento (%)	Variação da participação (pp)
	Nº	%	Nº	%		
Esfera Pública	410	46,8	933	45,5	127,6	-1,2
Funcionalismo público	381	43,4	796	38,8	108,9	-4,6
Empresas estatais	29	3,3	137	6,7	372,4	3,4
Esfera privada	464	52,9	1.106	54,0	138,4	1,0
Esfera pública e privada ¹	3	0,3	11	0,5	266,7	0,2
Total	877	100	2.050	100	133,8	-

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Greves empreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2012 e 2013.

Em termos simétricos, as greves da esfera privada representaram 54% do total e as greves da esfera pública, 46%. A constância, de modo grosseiro, das mesmas proporções entre as esferas de 2012 a 2013, é evidente, mesmo em meio a um crescimento de mais do que o dobro no número de greves (Dieese, 2013, p.3).

As 111.342 horas paradas, em 2013, simbolizam à soma do período de horas paradas em cada greve. Essas horas, representam um crescimento de 28% em relação as registradas no ano anterior, quando foram apuradas 86.921 horas paradas. É o maior número desde o ano de 1990, que listou 117.027 horas paradas (Dieese, 2013, p.3).

Sendo assim, “o total de horas paradas nas greves da esfera pública continuou superando substancialmente o registrado na esfera privada.” (Dieese, 2013, p.3)

Ademais, as greves de 2012 a 2013, ficaram mais curtas. Em 2012, 30% das paralisações foram encerradas no mesmo dia em que foram iniciadas. No ano seguinte, esta proporção aumentou para 49% (tabelas 2). Porém, 28% das greves deflagradas em 2012 alongaram-se por mais de 10 dias, e em 2013, apenas 16% das movimentações tiveram essa mesma duração (Dieese, 2013, p.4).

Tabela 2 – Distribuição de greves segundo a duração dos movimentos, por esfera Brasil, 2013

Distribuição de greves segundo a duração dos movimentos, por esfera Brasil, 2013

Dias de paralisação ⁽¹⁾	Total			Esfera Pública						Esfera privada		
				Funcionalismo Público			Empresas Estatais					
	nº	%	% acum	nº	%	% acum	nº	%	% acum	nº	%	% acum
1	1001	48,8	48,8	353	44,3	44,3	77	56,2	56,2	562	50,8	50,8
2 a 5	539	26,3	75,1	165	20,7	65,0	36	26,3	82,5	337	30,5	81,3
6 a 10	189	9,2	84,3	61	7,7	72,7	9	6,6	89	119	10,8	92
11 a 20	147	7,2	91,5	81	10,2	82,9	9	6,6	95,6	57	5,2	97,2
21 a 30	65	3,2	94,7	45	5,7	88,5	4	2,9	98,5	15	1,4	98,5
31 a 40	27	1,3	96	19	2,4	91	1	0,7	99,3	7	0,6	99,2
41 a 50	25	1,2	97,2	20	2,5	93,4	1	0,7	100	4	0,4	99,5
51 a 60	14	0,7	97,9	13	1,6	95,1	-	-	-	1	0,1	99,6
61 a 70	15	0,7	98,6	13	1,6	96,7	-	-	-	2	0,2	99,8
71 a 80	10	0,5	99,1	10	1,3	98	-	-	-	0	0	99,8
81 a 90	8	0,4	99,5	6	0,8	98,7	-	-	-	2	0,2	100
91 a 100	3	0,1	99,6	3	0,4	99,1	-	-	-	-	-	-
Mais de 100	7	0,3	100	7	0,9	100	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2.050	100	-	796	100	-	137	100	-	1.106	100	-

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) dias corridos

Obs.: Não foram discriminadas as paralisações que envolveram conjuntamente trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2013

As greves de advertência são mobilizações que têm como técnica comunicar de antemão a data da paralisação e a do encerramento. “De 2012 a 2013, a participação das greves de advertência no total de mobilizações paredistas aumentou de 24% para 35%.” (Dieese, 2013, p.5)

As greves de 2013 tiveram a participação de cerca de 2 milhões de grevistas, com média de 2.164 trabalhadores por greve, totalizando cerca de 214 milhões no indicador trabalhadores em comparação com as horas paradas (tabela 3).

As paralisações sucedidas entre o funcionalismo público derivaram em uma maior participação no indicador trabalhadores versus horas paradas (41%), apesar do menor número e de envolverem menos grevistas. Isso acontece pelo fato de as greves entre o funcionalismo público serem mais duráveis. Em contradição, as greves ocorridas na esfera privada, apesar do maior número e de abarcarem mais grevistas, foram movimentos mais curtos que resultaram em uma participação menor no indicador trabalhadores em relação às horas paradas (25%).

Tabela 3 – Número de greves, grevistas, média de trabalhadores por greve e trabalhadores x horas paradas, nas esferas pública e privada Brasil, 2013

Número de greves, grevistas, média de trabalhadores por greve e trabalhadores x horas paradas, nas esferas pública e privada Brasil, 2013

Esfera		Greves		Grevistas		Média de trabs. por greve	Trabalhadores x horas paradas ⁽¹⁾	
		Nº	(%)	Nº	(%)		Nº	(%)
Esfera Pública	Funcionalismo Público	242	26,0	404.009	20,0	1.699	87.217.404	40,8
	Empresas estatais	53	5,7	407.079	20,2	7.681	17.145.534	8,0
Esfera privada		636	68,2	842.138	41,7	1.324	52.641.591	24,6
Total		932	100,0	2.017.306	100	4.216	213.970.929	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Horas paradas em cada greve multiplicadas pelo número de grevistas

Obs.: (a) Foram consideradas apenas as greves das quais se obteve informação sobre o número de trabalhadores parados; (b) Não foram discriminadas as paralisações que envolveram conjuntamente trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2013

Para cada greve, a reunião das exigências dos trabalhadores foi apreciada e agrupada de acordo com as razões que determinaram sua deflagração.

Paralisações que se destinam ao atendimento de reivindicações que superam o âmbito das relações de trabalho são identificadas como greves de protesto. Já os movimentos que recomendam apoiar trabalhadores de outras classes, empresas ou setores da empresa, são consideradas greves de solidariedade (Dieese, 2013).

Greves que propõem novas conquistas ou ampliação das já garantidas são consideradas de caráter propositivo. As greves nominadas defensivas são as que se qualificam pela defesa de circunstâncias de trabalho correntes, pelo respeito a condições mínimas de trabalho, saúde e segurança ou contra o descumprimento de direitos estabelecidos em acordo, convenção coletiva ou legislação (Dieese, 2013).

Em 2013, a proporção das greves que trouxeram reivindicações propositivas sofreu um declínio de 64% para 57% enquanto a proporção das greves que trouxeram reivindicações defensivas vivenciou um acréscimo de 67% para 75% (Dieese, 2013).

Entre o funcionalismo público, ainda a respeito do ânimo defensivo das greves há uma mudança no modelo preeminente: “em 2012, eram as mobilizações contra o

descumprimento de direitos; em 2013, foram as mobilizações pela manutenção de condições.” (Dieese, 2013, p.8)

Ademais, “nas estatais, por sua vez, a predominância das greves pela manutenção de condições é apenas reforçada.” (Dieese, 2013, p. 8)

A imposição de reajuste salarial continuou sendo a principal exigência no conjunto das greves observadas.

As solicitações concernentes à alimentação mantiveram a participação (27%) e o segundo lugar em evidência. Em terceiro lugar, a demanda por melhores condições de trabalho ganhou notoriedade de um ano para outro, elevando a participação na relação das greves de 15% para 21% e passando a ocupar a terceira posição entre as reivindicações mais importantes (Dieese, 2013, p.10).

Em 2013, foram registradas 1.032 greves (50% do total anual) com informações sobre os mecanismos defendidos pelas partes para a resolução dos conflitos (tabela 8). Na grande maioria (92%) foi adotado o recurso à negociação direta e/ou mediada e, em 27%, se averiguou o envolvimento do Poder Judiciário na resolução (Dieese, 2013, p.12).

A investigação dos resultados das greves acompanhadas em 2013 permite estimar em que medida os movimentos peditas obtiveram êxito. Assim, foram apontadas 973 paralisações (47% do total) com informações a respeito de seu fim (Dieese, 2013, p.13).

Cerca de 80% das paralisações apontadas tiveram algum êxito no atendimento das reivindicações.

No ano de 2016, foram registradas 2.093 greves (tabela 4). Os trabalhadores da esfera pública suspenderam suas atividades em mais ocasiões (1.100 registros) que os trabalhadores da esfera privada (986 registros) (Dieese, 2016, p.2).

Ademais, em relação à quantidade de horas paradas, que corresponde à soma da duração de horas de cada greve, as mobilizações dos trabalhadores da esfera pública superaram, de modo mais acentuado aquelas da esfera privada: em termos semelhantes, 74% das horas paradas nas paralizações de 2016 correspondem da esfera pública (Dieese, 2016, p.2).

Tabela 4 – Greves e horas paradas Brasil, 2016

Greves e horas paradas Brasil, 2016				
Esferas	Greves		Horas paradas	
	nº	%	nº	%
Esfera Pública	1.100	52,6	103.726	74,0
<i>Funcionalismo Público</i>	979	46,8	96.350	68,7
<i>Empresas Estatais</i>	121	5,8	7.376	5,3
Esfera Privada	986	47,1	36.079	25,7
Esfera Pública e Privada ¹	7	0,3	409	0,3
Total	2.093	100,0	140.214	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Greves compreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2016

Logo, “em 2016, cerca de 47% das greves encerraram-se no mesmo dia em que foram deflagradas. Em sentido inverso, 18% alongaram-se por mais de 10 dias.” (Dieese, 2016, p.2)

Das 2.093 interrupções registradas, alcançou-se informações sobre o número de 572 grevistas, que constituem a cerca de 27% do total. Dessas, 53% tiveram até 200 grevistas. Em compensação, 10 paralisações que contaram, cada, com mais de 5 mil trabalhadores integraram apenas 2% dos protestos realizados.

Assim, 615 (29%) foram greves de advertência e 1.374 (66%), por tempo indeterminado (tabela 5).

Tabela 5 – Tática das greves Brasil, 2016

Tática das greves Brasil, 2016		
Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	615	29,4
Tempo indeterminado	1.374	65,6
Sem informação	104	5,0
Total	2.093	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Fonte: DIEESE, 2016

Sendo assim, aproximadamente 81% das greves abrangiam itens de caráter defensivo na pauta de reivindicações (tabela 6), e mais da metade (56%) delatavam descumprimento de direitos.

Tabela 6 – Caráter das greves Brasil, 2016

Caráter das greves Brasil, 2016		
Caráter	Greves	
	nº	%
Propositivas	721	34,4
Defensivas	1.694	80,9
<i>Manutenção das condições vigentes</i>	839	40,1
<i>Descumprimento de direitos</i>	1.165	55,7
Protesto	271	12,9
Total	2.093	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total dado que uma mesma greve pode conter diversas e distintas motivações

Fonte: DIEESE, 2016

Diferente do ano de 2013, em 2016 a exigência de pagamento dos salários em atraso foi a principal reivindicação das greves, ficando o reajuste salarial em segundo lugar (Dieese, 2016, p.5).

Ao contrário dos números apontados em 2013, no ano de 2016 a resolução dos conflitos, na maior parte (87%), adotou-se o recurso à negociação direta e/ou mediada, com um aumento de 5% em relação a 2013 e, em 24%, houve envolvimento do poder Judiciário uma atenuação de 3%.

Das 864 greves (41% do total anual) das quais possuíam informações sobre o resultado, aproximadamente 80% lograram algum êxito no atendimento às suas reivindicações (Dieese, 2016, p. 6).

Cerca de 41% das greves no funcionalismo público extinguiram-se no mesmo dia em que foram deflagradas. Ao contrário, 28% alongaram-se por mais de 10 dias (Dieese, 2016, p.7).

Ainda, “das 979 greves registradas no funcionalismo público, 364 (37%) foram declaradas de advertência e 580 (59%), por tempo indeterminado.” (Dieese, 2016, p.7)

Reivindicações ligadas ao reajuste salarial (43%) foram as mais recorrentes nas pautas das greves do funcionalismo público, seguidas por itens relacionados às condições de trabalho (28%) e ao atraso no pagamento dos salários (27%).

Entre os servidores públicos, foram anotadas, em 2016, 376 greves (38% do total do funcionalismo) com informações sobre os meios adotados para a resolução dos conflitos. “Na maioria dos casos (82%), recorreu-se à negociação direta e/ou mediada e, em 34%, houve envolvimento da Justiça do Trabalho ou de Tribunais de Justiça na resolução.” (Dieese, 2016, p.9)

Das 374 greves que declararam o seu resultado, cerca de 69% tiveram algum êxito no atendimento às suas reivindicações.

Ademais, em 2017, foi registrado 1.566 greves (tabela 7). Os trabalhadores da esfera pública promoveram o maior registro de paralisações (814) que os trabalhadores da esfera privada (746 registros) (Dieese, 2017, p.2).

Em relação à quantidade de horas paradas, as mobilizações dos trabalhadores da esfera pública também ultrapassaram aquelas da esfera privada: em questões proporcionais, 65% das horas paradas nas greves de 2017 equivalem a paralisações na esfera pública (Dieese, 2017, p.2).

Tabela 7 – Greves e horas paradas Brasil, 2017

Greves e horas paradas Brasil - 2017				
Esferas	Greves		Horas paradas	
	nº	%	nº	%
Esfera Pública	814	52,0	60.907	64,7
<i>Funcionalismo Público</i>	728	46,5	58.052	61,7
<i>Empresas Estatais</i>	86	5,5	2.855	3,0
Esfera Privada	746	47,6	33.111	35,2
Esfera Pública e Privada ¹	6	0,4	48	0,1
TOTAL	1.566	100,0	94.066	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Greves empreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

No ano de 2017, cerca de 54% das greves interromperam-se no mesmo dia em que foram iniciadas. Em sentido inverso, 16% alongaram-se por mais de 10 dias.

Outrossim, das 1.566 paralisações registradas, 295 abarcavam informações a respeito do número de grevistas envolvidos (o que corresponde a cerca de 19% do total). Dessas, 59% reuniram até 200 grevistas. Em contrapartida, paralisações que contaram com mais de 2 mil trabalhadores constaram apenas 6% dos protestos realizados (Dieese, 2017, p.3).

Assim, das 1.566 greves, houve 544 (35%) de advertência e 949 (61%), por tempo indeterminado (tabela 8).

Tabela 8 – Tática das greves Brasil - 2017

Tática das greves Brasil -2017		
Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	544	34,7
Tempo indeterminado	949	60,6
Sem informação	73	4,7
Total	1.566	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Fonte: DIEESE, 2017

Logo, em 2017, 81% das greves incluíam itens de caráter defensivo na pauta de reivindicações, visto que mais da metade (56%) relaciona-se a descumprimento de direitos (Dieese, 2017, p.5).

Além disto, em 2018 o SAG-DIEESE listou 1.453 greves (tabela 9). Os trabalhadores da esfera pública promoveram maior número de paralisações (791 registros) que os trabalhadores da esfera privada (655 registros) (Dieese, 2018, p.2).

Tabela 9 – Greves e horas paradas Brasil, 2018

**Greves e horas paradas
Brasil, 2018**

Esferas	Greves		Horas paradas	
	nº	%	nº	%
Esfera Pública	791	54,4	49.294	71,2
<i>Funcionalismo Público</i>	718	49,4	47.045	68,0
<i>Empresas Estatais</i>	73	5,0	2.249	3,2
Esfera Privada	655	45,1	19.323	27,9
Esfera Pública e Privada ¹	7	0,5	616	0,9
TOTAL	1.453	100,0	69.233	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Greves empreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2018

No que se refere à quantidade de horas paradas, que representa à soma da duração de horas de cada greve, as mobilizações dos trabalhadores da esfera pública também ultrapassaram aquelas da esfera privada. Em termos proporcionais, 71% das horas paradas nas greves de 2018 corresponderam a paralisações na esfera pública (Dieese, 2018, p.2).

Aproximadamente 56% das greves finalizaram no mesmo dia em que foram iniciadas. Contraposto, 13% alongaram-se por mais de 10 dias.

Em relação as 1.453 paralisações registradas, 228 consistiam em informações a respeito do número de grevistas envolvidos (o que se refere a cerca de 16% do total). Dessas, 54% reuniram até 200 grevistas (tabela 10). Em compensação, paralisações que estimaram com mais de 2 mil trabalhadores constituíram apenas 7% dos protestos realizados (Dieese, 2018, p.3).

Tabela 10 – Greves por faixas de número de trabalhadores Brasil, 2018

**Greves por faixas de número de trabalhadores
Brasil, 2018**

Nº de Trabalhadores	nº	%	% acum.
Até 200	122	53,5	53,5
201 - 500	49	21,5	75,0
501 - 1 mil	21	9,2	84,2
1.001 - 2 mil	20	8,8	93,0
2.001 - 5 mil	8	3,5	96,5
5.001 - 10 mil	7	3,1	99,6
Mais de 10 mil	1	0,4	100,0
TOTAL	228	100,0	-

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Obs.: Foram consideradas apenas as greves das quais se obteve informação sobre o número de trabalhadores parados

Fonte: DIEESE, 2018

Além do mais, “em 2018, das 1.453 greves, houve 556 (38%) de advertência e 862 (59%), por tempo indeterminado (tabela 11).” (Dieese, 2018, p.4)

Tabela 11 – Tática das greves Brasil, 2018

**Tática das greves
Brasil, 2018**

Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	556	38,3
Tempo indeterminado	862	59,3
Sem informação	35	2,4
Total	1.453	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Fonte: DIEESE, 2018

Destarte, quanto as motivações das greves em 2018, 82% das greves incluíam itens de caráter defensivo na pauta de reivindicações, 1% a mais em relação a 2017, e mais da metade (53%) referia-se a descumprimento de direitos, 3% a mais que o ano anterior (Dieese, 2018, p.5).

A imposição de regularização de pagamentos em atraso (salários, férias, 13º ou vale salarial) e a reivindicação por reajuste de salários e pisos foram as principais reivindicações das greves em 2018, presentes em cerca de 37% das mobilizações.

Aqui, nota-se um declínio de 7% nas buscas pelos direitos trabalhistas (Dieese, 2018, p.6).

Das 1.453 greves registradas, apenas 440 (30%) constituíam informações sobre os meios adotados para a resolução dos conflitos. Na maior parte dessas (84%), foram resolvidas por meio da negociação direta e/ou mediada e em 34% houve envolvimento do poder Judiciário (Dieese, 2018, p.6).

Outrossim, “das 456 greves (31% do total anual) sobre as quais foi possível obter informações sobre o desfecho, 76% lograram algum êxito no atendimento às reivindicações.” (Dieese, 2018, p.7)

Além do mais, em 2019 registrou-se 1.118 greves. Os trabalhadores da esfera pública promoveram um número de paralisações pouco maior (566 registros) que os trabalhadores da esfera privada (548 registros) (Dieese, 2019, p.2).

É perceptível a diminuição das paralisações na esfera pública (225), e na esfera privada (107), em relação ao ano de 2018.

Mas em contrapartida, em relação à quantidade de horas paradas, a esfera pública superou aquelas da esfera privada, sendo 73% das horas paradas correspondentes à esfera pública, 2% a mais que o ano anterior (Dieese, 2019, p.2).

Concomitantemente, cerca de 57% das greves encerraram-se no mesmo dia em que foram iniciadas e 11% desdobraram-se por mais de 10 dias (Dieese, 2019, p.3).

Das 1.118 paralisações apontadas, 135 se resumiam em informações sobre o número de grevistas envolvidos (cerca de 12% do total). À vista disso, 67% reuniram até 200 grevistas. Greves com mais de 2 mil trabalhadores constituíram apenas 7% das manifestações realizados.

Conseqüentemente, das 1.118 greves, houve 431 (39%) de advertência e 646 (58%), por tempo indefinido (tabela 12).

**Tática das greves
Brasil, 2019**

Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	431	38,6
Tempo indeterminado	646	57,8
Sem informação	41	3,7
Total	1.118	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Fonte: DIEESE, 2019

Em relação a motivações das greves no ano de 2019, 82% incluíam itens de caráter defensivo na pauta de reivindicações, sendo que mais da metade (53%) referia-se a descumprimento de direitos, o diferencial em relação ao ano anterior é que pouco menos da metade (46%), reivindicavam à manutenção de condições vigentes (Dieese, 2019, p.5).

Solicitações relacionadas ao pagamento de subsídios em atraso (salário, férias, 13º e vale salarial) foram as mais constantes (43%). Ato contínuo, presentes em 34% das greves, está a exigência de reajuste nos salários e nos pisos salariais (Dieese, 2019, p.6).

Das greves registradas no ano de 2019, 83% chegou-se à resolução através da negociação direta e/ou mediada, e em 33% houve a utilização da via judicial (Dieese, 2019, p.6).

Das 360 greves (32% do total anual) sobre as quais foi possível obter informações, 71% alcançaram alguma vitória no atendimento às reivindicações (tabela 13).

Tabela 13 – Resultados das greves Brasil, 2019

**Resultados das greves
Brasil, 2019**

Resultado	Greves (360)	
	nº	%
Atendimento das reivindicações	254	70,6
<i>Integral</i>	111	30,8
<i>Parcial</i>	143	39,7
Rejeição das reivindicações	33	9,2
Prosseguimento das negociações	102	28,3

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Obs.: a) Foram consideradas apenas as greves com mecanismos de resolução de conflitos informados

b) A soma das parcelas pode ser superior ao total analisado, dado que uma mesma greve pode conter mais de um resultado

Fonte: DIEESE, 2019

Em 2021, o SAG-DIEESE cadastrou 721 greves. Os empregados da esfera privada provocaram quase dois terços dessas mobilizações (65%). No que se refere à quantidade de horas paradas, que corresponde à soma da duração de horas de cada greve, a participação dos trabalhadores das esferas, pública e privada, dividiu-se equitativamente em 50% (tabela 14) (Dieese, 2021, p.2)

Tabela 14 – Greves e horas paradas Brasil, 2021

**Greves e horas paradas
Brasil, 2021**

Esferas	Greves		Horas paradas	
	nº	%	nº	%
Esfera Pública	250	34,7	16.330	50,2
<i>Servidores Públicos</i>	196	27,2	11.356	34,9
<i>Empresas Estatais</i>	53	7,4	4.966	15,3
<i>Serv. e Estatais ⁽¹⁾</i>	1	0,1	8	0,0
Esfera Privada	468	64,9	16.184	49,7
Esfera Pública e Privada ⁽²⁾	3	0,4	20	0,1
TOTAL	721	100,0	32.534	100,0

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG)

Nota: (1) Greves empreendidas conjuntamente por servidores públicos e trabalhadores nas empresas estatais. (2) Greves empreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2021

Sendo assim, em 2021 a maioria das greves, 56% encerraram-se no mesmo dia de sua deflagração, e somente 13% prorrogaram-se por mais de 10 dias.

Além disso, “das 721 paralisações registradas, apenas 125 continham informações a respeito do número de grevistas envolvidos (o que corresponde a cerca de 17% do total). Dessas, 65% reuniram até 200 grevistas.” Deste modo, paralisações com mais de dois mil trabalhadores contiveram não mais que 3% das manifestações realizadas (Dieese, 2021, p.3).

Concomitantemente, mais de um terço das greves de 2021 (38%) foram mobilizações de advertência, e 60% se tratavam de greves por tempo indeterminado (Dieese, 2021, p.4).

Assim, na lista de requisições de 2021, 88% das greves englobaram tópicos de caráter defensivo, visto que as citações à conservação de condições atuais e a transgressão de direitos tomaram formas muito similares (51% e 50%, respectivamente). As greves propositivas foram 32,7% do total (Dieese, 2021, p.5).

Além do mais, paralisações com reivindicações ligadas ao pagamento de vencimentos em atraso (salário e férias) foram as mais assíduas (35%) (Dieese, 2021, p.6).

A imposição por reajuste nos salários esteve presente em 28% das greves, e as exigências relacionadas à alimentação (cumprimento, reajuste ou regularização dos vales/cesta básica), em 26% (Dieese, 2021, p.6).

Para mais, “a implementação de medidas de prevenção contra a contaminação pela COVID-19 (classificadas em condições de segurança) esteve presente em 16% das pautas.” (tabela 15) (Dieese, 2021, p.6)

Tabela 15 – Principais reivindicações das greves Brasil, 2021

**Principais reivindicações das greves
Brasil, 2021**

Reivindicação	Greves (721)	
	nº	%
Pagamento de valores em atraso: salários e férias	249	34,5
Reajuste salarial	199	27,6
Alimentação	187	25,9
Condições de segurança	112	15,5
Condições de trabalho	73	10,1

Fonte: DIEESE. Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG)

Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total dado que uma mesma greve pode conter diversas e distintas reivindicações.

Fonte: DIEESE, 2021

Outrossim, na maior parte dos casos (85%), houve abertura de negociação direta ou mediada, e, em proporção aceitável (42%), houve algum tipo de envolvimento do Poder Judiciário (Dieese, 2021, p.7).

Contudo, das 278 greves (39% do total anual) sobre as quais foi provável obter conhecimento sobre o resultado, 73% lograram algum êxito no atendimento às suas reivindicações (Dieese, 2021, p.7).

Além disto, em 2022, foram registradas 1.067 greves, que calcularam 54 mil horas paradas. Os funcionários do setor público promoveram mais da metade (54%) dessas mobilizações, o que representou 70% das horas paradas (tabela 16) (Dieese, 2022, p.2).

Tabela 16 – Greves e horas paradas Brasil, 2022

Esferas	Greves		Horas paradas	
	nº	%	nº	%
Esfera Pública	634	59,4	41.590	76,4
<i>Funcionalismo Público</i>	580	54,4	38.021	69,8
<i>Empresas Estatais</i>	54	5,1	3.569	6,6
Esfera Privada	426	39,9	12.778	23,5
Esfera Pública e Privada ¹	7	0,7	72	0,1
Total	1.067	100,0	54.440	100,0

Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Nota: (1) Greves empreendidas conjuntamente por trabalhadores das esferas pública e privada

Fonte: DIEESE, 2022

Neste ano, 55% das greves encerraram-se no mesmo dia em que começaram. Dentre as mobilizações que mais se prorrogaram, 14% duraram mais de 10 dias (Dieese, 2022, p.2).

As greves de advertência, apesar de não abranger a maior parte das greves representou 46% dos movimentos dos trabalhadores (tabela 17) (Dieese, 2022, p.3).

Tabela 17 – Tática das greves Brasil, 2022

Tática das greves Brasil, 2022		
Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	494	46,3
Tempo indeterminado	551	51,6
Sem informação	22	2,1
Total	1.067	100,0

Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Fonte: DIEESE, 2022

Pontos defensivos, como defesa das condições de trabalho, saúde e segurança, estiveram presentes na pauta de reivindicações de 81% das greves, uma vez que mais da metade (51%) pertence à denúncia de descumprimento de direitos. Greves relacionadas a degradação de condições atuais, mesmo não sendo maioria, também tiveram participação considerável (46%) (Dieese, 2022, p.4).

No que concerne as reivindicações, questões salariais como reajuste tiveram participação de 42% e pagamento do piso salarial 27%, foram as mais assíduas (tabela 18).

Em seguida, itens ligados à alimentação (tíquetes e cestas básicas), e o pagamento remunerações em atraso (salários, 13º e férias), procederam posteriormente, com participação de 20% (Dieese, 2022, p.5).

Tabela 18 – Principais reivindicações das greves Brasil, 2022

Reivindicação	Greves (1.067)	
	nº	%
Reajuste salarial	446	41,8
Piso salarial	289	27,1
Alimentação	215	20,1
Pagamento de salários / 13º / férias em atraso	209	19,6
Condições de trabalho	168	15,7
PCS – Plano de Cargos e Salários	146	13,7
Melhoria dos serviços públicos	134	12,6

Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG-DIEESE)

Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total, dado que uma mesma greve pode conter diversas e distintas motivações

Fonte: DIEESE, 2022

Das 376 greves registradas (35% do total) há informações a respeito dos meios adotados para a resolução dos conflitos. Em grande parte dos casos (77%) sucedeu abertura de negociações diretas ou mediadas, e 47% foi para o poder Judiciário (Dieese, 2022, p.5).

Das informações que foram registradas 328, que equivale a 31% do total diz respeito ao modo de como as greves foram encerradas. Assim, em 69% dos casos houve a resolução das reivindicações (Dieese, 2022, p.6).

Além de tudo, o SAG-DIEESE fez o levantamento no primeiro semestre de 2023, e registrou 558 greves que somaram cerca de 20 mil horas paradas. “Os trabalhadores do funcionalismo público, mais uma vez promoveram mais da metade (58%) dessas mobilizações – o que correspondeu a 65% das horas paradas.” (Dieese, 2023, p.2)

As paralizações no primeiro semestre de 2023 fracionaram-se entre greves de advertência e greves por tempo indeterminado, ambas envolvendo praticamente metade das mobilizações, cerca de 49% (tabela 19) (Dieese, 2023, p.2).

Tabela 19 – Tática das greves – Brasil, primeiro semestre de 2023

Tática das greves - Brasil, primeiro semestre de 2023		
Tática	Greves	
	nº	%
Advertência	276	49,5
Tempo indeterminado	273	48,9
Sem informação	9	1,6
Total	558	100

Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG)

Fonte: DIEESE, 2023

Não muito diferente do ano de 2022, os itens de caráter defensivo estavam na pauta de reivindicações de 80% das greves e 55% diziam respeito à denúncia de descumprimento de direitos (Dieese, 2023, p.3).

Assim, “a complexidade da pauta grevista revela-se na grande frequência com que itens de caráter propositivo (52%) também motivaram as mobilizações.” (Dieese, 2023, p.4)

Com relação as reivindicações 42% relacionavam-se a questões salariais, e 33% ao pagamento do piso (Dieese, 2023, p.4).

Em segundo plano, temos os itens referentes às condições de trabalho (22%) e ao pagamento de salários em atraso (20%).

Foram feitos 173 registros de greves (31% do total) no primeiro semestre de 2023, e na maior parte dos casos (81%) houve abertura de negociações diretas ou mediadas. E em média de 41% das greves houve algum tipo de envolvimento do poder Judiciário (Dieese, 2023, p.4).

Em 166 registros de greves, 65% obtiveram algum êxito no atendimento das demandas (tabela 20) (Dieese, 2023, p.5).

Tabela 20 – Resultados das greves – Brasil, primeiro semestre de 2023

Resultados das greves - Brasil, primeiro semestre de 2023		
Resultado	Greves (166)	
	nº	%
Atendimento das reivindicações	108	65,1
<i>Integral</i>	30	18,1
<i>Parcial</i>	78	47,0
Rejeição das reivindicações	27	16,3
Prosseguimento das negociações	51	30,7

Fonte: DIEESE - Sistema de Acompanhamento de Greves (SAG)

Obs.: a) Foram consideradas apenas as 207 greves com mecanismos de resolução de conflitos informados

b) A soma das parcelas pode ser superior ao total analisado, dado que uma mesma greve pode conter mais de um resultado

Fonte: DIEESE, 2023

Na análise dos anos de 2013 ao primeiro semestre de 2023 vê-se como decaiu as exigências dos trabalhadores. As reivindicações pelos direitos básicos, como pagamento do salário, férias, 13º, reajuste de salário e o pagamento do piso foram as questões mais recorrentes.

Porém, nos anos de 2013, 2016 e 2017, antes da reforma trabalhista podemos destacar que o número de greves registradas, bem como a forma de resolução de conflitos manteve-se alta, visto que a maior parte das questões foram solucionadas pela negociação direta ou mediada. Em contrapartida, do ano de 2018 até o primeiro semestre de 2023 as informações sobre o número de greves da qual se tinham informações caiu gradativamente, mas mesmo com a queda do número de greves, ainda se obteve uma maior porcentagem nas negociações diretas/mediadas.

Segundo Delgado (2019, p.1697) “A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica.”

Portanto, resta nítido como a reforma trabalhista colaborou para o enfraquecimento na busca dos direitos e garantias dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Este estudo teve como objetivo geral, observar a mudança implementada pela reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), que teve um impacto significativo no direito coletivo dos trabalhadores e na saúde financeira dos sindicatos. Essa remodelação incluiu questões como negociação coletiva, sindicalização e direitos dos trabalhadores.

Viu-se, que o direito coletivo dos trabalhadores é uma parte fundamental do ordenamento jurídico, destinada a regular as relações entre empregadores, sindicatos e trabalhadores em um contexto coletivo. É importante para equilibrar o poder entre empregadores e empregados e para asseverar que os direitos destes sejam respeitados no âmbito coletivo.

Assim, os acordos coletivos podem ter precedência, permitindo que as empresas modifiquem ou complementem os termos e condições estabelecidos pela convenção coletiva, excluindo o princípio da norma mais favorável.

Ato contínuo, observou-se que no Brasil o sistema sindical foi estruturado sob o governo de interferências de Getúlio Vargas, tendo sido orientado pelo corporativismo adotado como doutrina de Estado. Nesse sentido, viu-se que o movimento sindical anterior a 1930 ainda era primário quando teve a autonomia suprimida pelo governo autoritário e passou a sofrer forte regulação estatal.

Além disso, verificou-se que a Reforma Trabalhista provocou diversas alterações no regime legal referente às associações sindicais, que são legalmente encarregadas do dever de prestar assistência jurídica integral e gratuita aos trabalhadores economicamente vulneráveis e constitucionalmente incumbidas do dever de representação dos direitos coletivos e individuais dos trabalhadores, realçando-se entre as inovações normativas a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical.

Para mais, o enfraquecimento dos sindicatos é decorrente da não obrigatoriedade da contribuição sindical, pois esta é uma forma de subsistência das entidades, e por deixar de ser obrigatória o número de sindicalizados diminuiu

definitivamente. O posicionamento dos sindicatos tem implicações significativas para os trabalhadores, uma vez que essas organizações desempenharam historicamente um papel importante na garantia dos direitos trabalhistas, na legislação justa e nas condições de trabalho seguras.

No entanto, muitos sindicatos estão se adaptando e buscando novas estratégias para enfrentar esses desafios e continuar a representar os interesses dos trabalhadores no ambiente de trabalho em constante evolução.

Aferiu-se, ademais, que as greves são uma forma de protesto utilizada pelos trabalhadores para pressionar os empregadores a atenderem suas demandas, como questões salariais, direitos trabalhistas, entre outros.

Sendo assim, pode-se observar que antes da reforma trabalhista obtinha-se um número alto de greves registradas, conforme demonstrado pelo DIEESE, e após a reforma, mais especificamente no ano de 2019 em diante nota-se um decaimento espantoso, onde se observou a importância da contribuição sindical para a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Portanto, as inovações normativas com efeitos sobre o financiamento do sistema sindical promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), afetam fortemente as possibilidades de atuação sindical em defesa dos direitos dos trabalhadores, seja no exercício da função negocial, seja quanto à prestação de assistência jurídica gratuita aos trabalhadores da categoria. Sendo assim, observou-se que o Supremo Tribunal Federal, ao reconhecer a constitucionalidade da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, não conferiu ao direito de acesso à justiça o tratamento devido, decorrente da posição ocupada por esse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 3 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017 de 1º de Maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 7.783/89 de 28 de junho de 1989. **Dispõe sobre o exercício do direito de greve**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 7 ago. 2023.

BRASIL. Supremo tribunal Federal. **Súmula nº 316**. A simples adesão à greve não constitui falta grave. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [1963]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2332>. Acesso em: 10 set, 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO. Mauricio Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2013. Estudos e Pesquisas, nº79. DIEESE. Dezembro de 2015.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2016. Estudos e Pesquisas, nº84. DIEESE. Agosto de 2017.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2017. Estudos e Pesquisas, nº87. DIEESE. Setembro de 2018.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2018. Estudos e Pesquisas, nº89. DIEESE. Abril de 2019.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2019. Estudos e Pesquisas, nº93. DIEESE. Maio de 2020.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2021. Estudos e Pesquisas, nº102. DIEESE. Julho de 2022.

DIEESE. Balanço das greves do ano de 2022. Estudos e Pesquisas, nº104. DIEESE. Fevereiro de 2023.

DIEESE. Balanço das greves do primeiro semestre de 2023. Estudos e Pesquisas, nº108. DIEESE. Agosto de 2023.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. **A importância da organização sindical dos trabalhadores**. Nota Técnica. Número 151, novembro de 2015. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2015/notaTec151ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em jul. 2023.

GALVÃO, A., TEIXEIRA, M. **Flexibilização na lei e na prática**: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 155-181.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: 7 efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; Filgueiras, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1ª ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 203-223.

MATOS, Marcelo, Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

PIPEK, Arnaldo, DUTRA, Alexandre L., MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017. E-book. ISBN 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 31 jul. 2023.

SCARPA. Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2023. E-book. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556278308/>. Acesso em: 24 jul. 2023.

SCHERER. Clovis. Reforma Trabalhista: **Diálogo e proteção social**: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; Filgueiras, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1ª ed. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 183-199.

SEVERO, Valdete Souto, MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. 1ª ed. São Paulo: Editora Sensus, 2017.

TREMEL, Rosangela, CALCINI, Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista, primeiras impressões**. 21ª ed. Campina Grande: EDUEPB, 2018. Disponível em: <https://reformaclt.ensp.fiocruz.br/wp>

TRT-3 - ROT: 0010265-98.2015.5.03.0043 MG 0010265-98.2015.5.03.0043, Relator: Antônio Carlos R. Filho. Data de Julgamento: 13/07/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/07/2022.