

PERSPECTIVA PRINCIPOLÓGICA DA CONFIGURAÇÃO SINDICAL¹

PRINCIPLES PERSPECTIVE OF UNIONS SETTING

Bruno Hazam²

Luciana Poli³

Resumo: O trabalho tem como objetivo apresentar propostas reinterpretativas do sistema de enquadramento sindical brasileiro com base em uma aplicação plena dos princípios da liberdade e autonomia sindicais. Serão analisados o papel e a importância do sindicato na construção e desenvolvimento do Direito do Trabalho, em confronto com as premissas limitadoras do sistema de agregação corporativista baseado em categorias, estruturalmente contraditório com a perspectiva principiológica constitucional. Será abordada, também, a crise enfrentada pelos sindicatos, a partir da década de 90, desencadeada, em especial, pela reinvenção do capitalismo financeiro, pelo colapso do socialismo real, pela reestruturação produtiva e pelas tendências flexibilizatórias impostas pelo neoliberalismo. A partir disso, propõe-se um novo caminho para o enfrentamento da crise de identidade que acomete o sindicalismo brasileiro, permitindo uma reconfiguração interna do sindicato para que possa reassumir seu papel histórico de ator – e não apenas de mero espectador – na reconstrução do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Crise do Sindicalismo. Relação Trabalhista. Enquadramento sindical.

Abstract: The work aims to present proposals reinterpretativas the Brazilian union classification system based on a full implementation of the principles of liberty and union autonomy. The role and the importance of unions in the construction and development of labor law in comparison with the limiting assumptions of the corporatist aggregation system based on categories, structurally inconsistent with the constitutional principled perspective will be analyzed. Will be also addressed the crisis faced by the unions, from the 90s, triggered

¹ Data de recebimento do artigo: 01.10.2014.

Datas de pareceres de aprovação: 17 e 18.11.2014.

Data de aprovação pelo Conselho Editorial: 12.03.2015.

² Doutorando em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade FUMEC/MG. Professor na Escola Superior Dom Helder Câmara/MG.

³ Pós-Doutoranda pela UNESP (Bolsista da CAPES/PNPD). Doutora em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestra em Direito e Instituições Políticas pela Universidade FUMEC/MG. Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

in particular by the reinvention of financial capitalism, the collapse of real socialism, the industrial structure and the flexibilizatórias trends imposed by neoliberalism. From this, we propose a new way to deal with their identity crisis that affects Brazilian unionism, allowing an internal reconfiguration of the union so that it can resume its historical role as an actor - not just a mere spectator - the reconstruction of the Law Labour.

Key-Words: Union Crisis. Labor Relationship. Union membership.

1. Introdução

A Constituição da República de 1988 inaugurou formalmente um novo paradigma: o Estado Democrático de Direito. Nele, a forma de se perceber o Direito, por meio da própria Constituição, faz com que a estrutura normativa até então concebida seja revista e reinterpretada, especialmente por meio dos princípios constitucionalmente assegurados.

Em relação do Direito Coletivo do Trabalho, a Constituição inaugurou dois princípios basilares: a liberdade sindical e a autonomia sindical. A partir deles, o arcabouço legislativo sindical deve ser revisitado, em especial os pontos de contato entre a nova liberdade e autonomia propostas e a estrutura sindical corporativa ainda presente na legislação infraconstitucional.

O trabalho tem, portanto, o objetivo de apresentar propostas reinterpretações relativas, particularmente, ao sistema de enquadramento sindical brasileiro com base em uma aplicação plena dos princípios constitucionais supramencionados.

Para tanto se deve, inicialmente, perceber o papel do sindicato na construção do Direito do Trabalho – autonomamente concebido por meio do poder normativo das negociações coletivas – e sua importância na manutenção das conquistas trabalhistas e no desenvolvimento do próprio ramo justabalhista.

Tal perspectiva deve ser confrontada com as premissas limitadoras do sistema de agregação corporativista baseado exclusivamente em categorias, estruturalmente contraditório com a perspectiva principiológica constitucional. A falta de plasticidade do enquadramento sindical oficial retira a possibilidade de reestruturação interna dos sindicatos, o que dificulta – e muito – a superação da crise pela qual passam.

A fim de se adequarem às novas necessidades da classe trabalhadora – além da necessidade do enfrentamento da crise – e a fim de a representarem adequadamente, propõe-se um novo caminho para a crise de identidade que acomete o sindicalismo brasileiro. Ao se reconfigurar o sistema de enquadramento sindical, espera-se que os sindicatos – readaptados e internamente remodelados – reassumam seu papel histórico na reconstrução do próprio Direito do Trabalho.

2. A importância e o papel do sindicato no desenvolvimento autônomo do Direito do Trabalho

Não se pode negar a importância dos sindicatos para o Direito do Trabalho, já que suas fontes materiais são atreladas, essencialmente, à questão social e ao agrupamento organizado dos trabalhadores, na luta por melhores condições de trabalho.

Assim, não é absurda a afirmativa de que o Direito do Trabalho tem, em seu nascedouro, a área coletiva que, por sua vez, criou as condições do surgimento da área individual e isto por mais que algumas legislações, como a brasileira, privilegiem o Direito Individual sobre o Coletivo do Trabalho: *“sob este aspecto pode afirmar-se que surgiu, primeiro, um Direito Coletivo impulsionado pela consciência de classe e, em seguida um Direito Individual do Trabalho”* (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 2-3).

Portanto, quase que intrinsecamente ao Direito do Trabalho, nasceu o poder das partes de construir suas próprias condições de trabalho, por meio das negociações e lutas organizadas. Isso porque, quando de seu surgimento, o Estado, liberal, não exercia qualquer tipo de intervenção nas relações entre particulares, incluídas aí as relações trabalhistas entre patrão e empregado.

Assim, no sistema liberal, o trabalho se concretizou por meio das locações de trabalho, forma jurídica primeva de relação trabalhista. Tal forma de contratação se formatava pela autonomia da vontade entre os contratantes, consistindo no respeito total à liberdade

volitiva do trabalhador e do empregador que se obrigavam um a prestar serviços e o outro a pagar salários, porém sem quaisquer outras implicações⁴.

No entanto, como a igualdade entre trabalhador e patrão era, por óbvio, meramente formal (não havia liberdade ou bilateralidade na estipulação das condições de labor) e como o patrão detinha, além dos meios de produção, todo o controle sobre a vida do trabalhador que dele dependia para sobreviver – destacando-se que sobreviver naquele período era, simplesmente, não morrer de fome –, por certo que esta relação “livre” não resistiria muito tempo.

As primeiras formas de produção capitalista eram disseminadas, descentralizadas. O empregador, assim, distribuía a matéria-prima e as máquinas aos trabalhadores que laboravam em suas próprias residências. O mercado, porém, exigia uma produção controlada, barata e regular. Com isso, o empregador reuniu seus funcionários em um mesmo local de trabalho.

Esta reunião fez com que os trabalhadores desenvolvessem consciência coletiva e a solidariedade do grupo passa a se colocar contra a exploração demasiada nas fábricas, com a conscientização de que apenas coletivamente poderiam lutar por melhores salários e condições de trabalho, e isto não obstante fosse juridicamente proibida a união dos trabalhadores, já que desequilibraria a balança do liberalismo, onde empregados e empregadores eram considerados iguais perante a lei. Isso, claro, não passava de mais uma falácia do sistema liberal:

Todo esse processo desvelava a falácia da proposição jurídica individualista liberal enquanto modelo explicativo da relação empregatícia, eis que se referia a ambos os sujeitos da relação de emprego como serem individuais singelos. Na verdade, perceberam os trabalhadores que um dos sujeitos da relação de emprego, (o empregador) sempre foi um ser coletivo, isto é, um ser cuja vontade era hábil a detonar ações e repercussões de impacto social. [...] Em comparação a ela, a vontade obreira, como manifestação meramente individual, não tem a natural aptidão para produzir efeitos além do âmbito

⁴ Esta “liberdade” se deu como forma de superação das antigas relações de trabalho, como as corporações de ofício, que impunham regras de preço, qualidade, quantidade, margem de lucro, forma de trabalho e propaganda, tudo a partir de uma divisão hierarquizada de labor. Foram elas extintas pela Revolução Francesa em razão das máximas de *igualdade, liberdade e fraternidade* mas, em seu lugar, nada se colocou. Permitiu-se que os homens regulassem direta e individualmente suas relações contratuais de trabalho, sem qualquer organismo intermediário, ficando as relações laborais no campo civilista do Direito.

restrito da própria relação bilateral pactuada entre empregador e empregado. O Direito Civil tratava os dois sujeitos da relação de emprego como seres individuais, ocultando, em sua equação formalística, a essencial qualificação de ser coletivo detida naturalmente pelo empregador.

O movimento sindical, desse modo, desvelou como equivocada a equação do liberalismo individualista, que conferia validade social à ação do ser coletivo empresarial, mas negava impacto maior a ação do trabalhador individualmente considerado. Nessa linha, contrapôs ao ser coletivo empresarial também a ação do ser coletivo obreiro (DELGADO, 2008, p. 90-91).

A partir desta consciência coletiva⁵, os trabalhadores é que conquistaram, pela força da união e autonomamente, sem ingerência estatal⁶, melhorias, mesmo que tímidas, nas condições de vida e labor.

Assim, as conquistas trabalhistas, coletivas e individuais, passaram a se efetivar por meio das uniões sindicais dos trabalhadores em tratativas diretas com as empresas, de forma autônoma, especialmente porque estas não conseguiam seguir com seu desenvolvimento produtivo sem o trabalho.

Somente depois das grandes lutas operárias é que o Estado capitalista passou a regulamentar as condições de trabalho⁷ trazendo, para o seu controle, por meio do ordenamento jurídico, as conquistas trabalhistas já realizadas pela classe operária, em uma legislação social afastada do ramo civilista.

Note-se, portanto, que grande parte do movimento de construção normativa, culminado com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, veio de “baixo para cima” e não de “cima para baixo”.

Sendo assim, desde o surgimento do Direito do Trabalho, os atores sociais tiveram participação essencial na regulamentação de suas condições de vida:

⁵ Conquistada a partir da quebra dos falsos paradigmas liberais de igualdade entre empregados, individualmente considerados, e empregadores.

⁶ Na verdade, o Estado não deixava de intervir totalmente nas relações. Ocorre que esta intervenção era indireta, no sentido de apenas legitimar as pactuações coletivas. Somente num segundo momento é que o Estado, realmente, interveio diretamente nas relações de trabalho.

⁷ Esta intervenção estatal posterior às lutas operárias se deu na maioria dos países capitalistas. No entanto, alguns países tiveram a experiência de normatização heterônoma (intervenção do Estado) antes da autônoma (tratativas diretas entre as partes).

A origem das negociações coletivas é atribuída à fase na qual o Estado era omissivo diante da questão social, diante de sua política liberalista, com o que surgiu a espontânea necessidade de organização dos trabalhadores em torno das organizações sindicais. Com a força da greve, os trabalhadores conseguiram levar seus empregadores a concessões periódicas, especialmente de natureza salarial, estendendo-se para outros tipos de pretensões, hoje as mais generalizadas. Formou-se assim um direito do trabalho autônomo (NASCIMENTO, 2008, p. 255).

Desta forma é que se tem, como a mais específica deste ramo do Direito que, inclusive, o destaca dos demais outros, a função normativa que dá possibilidade de construção de normas (fonte formal de Direito) pelos próprios sujeitos da relação coletiva para o alcance da melhoria das condições dos trabalhadores que, certamente, leva à paz social e à redução das desigualdades entre o capital e o trabalho:

A geração de normas jurídicas é o marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico. Trata-se de um dos poucos segmentos do Direito que possui, em seu interior, essa aptidão, esse poder, que desde a Idade Moderna tende a se concentrar no Estado. A geração de regras jurídicas, que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que confere a ele papel econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática (DELGADO, 2008, p. 1.291).

Assim se fez o Direito do Trabalho, por meio do poder normativo⁸ conquistado, na luta, pela classe trabalhadora.

3. A estrutura sindical corporativa: uma mudança necessária

É de se destacar, entretanto, que toda esta postura do Estado capitalista, que se viu obrigado a aceitar como legais e legítimas tanto as organizações da classe trabalhadora quanto sua competência normativa, esteve vinculada à capacidade de mobilização dos trabalhadores. Assim é que a correlação de forças entre o capital e o trabalho é a força motriz do próprio Direito do Trabalho.

⁸ Essa prerrogativa de criação normativa por meio dos acordos e convenções coletivas de trabalho.
www.culturasjuridicas.uff.br

Ocorre que a estrutura sindical brasileira, implantada por Getúlio Vargas na década de 30, foi fundada sobre bases e tendências claramente intervencionistas:

[...] concebida como um meio de elaborar uma regulação detalhada das condições de trabalho, a fim de tornar desnecessária a atuação sindical e, por outro lado, de condicionar os interessados a buscar no Estado a solução dos seus conflitos (ROMITA, 2001, p. 14).

Assim, “*embora fosse reconhecida a existência de fenômenos de interação coletiva, eles foram relegados a plano desprezível*” (ROMITA, 2001, p. 14).

De fato, o sistema corporativista possuía, no que tange ao Direito Coletivo do Trabalho, uma concepção tida como fascista⁹. Com isso, o regime privilegiava, na lei, o contrato individual do trabalho sobre o coletivo com a intenção, almejada, de dividir e controlar os trabalhadores frente à empresa. Desprezar o coletivo, priorizando o individual, significava despertar uma disputa entre os trabalhadores com a finalidade de dismantelar a união e a resistência coletivas. Com isso, acabou-se com a liberdade e autonomia sindicais. Os sindicatos ficaram, definitivamente, atrelados ao Ministério do Trabalho e Emprego e dele se tornaram dependentes para tudo, inclusive, sobrevivência econômica (“imposto sindical”).

Como o objetivo, portanto, era o controle coletivo e redução máxima de possíveis manifestações, estipulou-se o critério de enquadramento sindical por meio das categorias. Os sindicatos patronais se organizariam por categorias econômicas (*solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas* – art. 511, §1º, CLT), enquanto os sindicatos obreiros se organizariam por categorias profissionais (*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* – art. 511,

⁹ Segundo Sússekind e outros (2002, p. 64), “*afirma-se comumente que a Comissão da CLT se inspirou da Carta Del Lavoro. Tal acusação, além de confundir o todo com uma de suas partes, revela, sem dúvida, o desconhecimento da evolução das leis brasileiras sobre o Direito do Trabalho. Dos onze títulos que compõem a Consolidação, apenas o V, relativo à organização sindical, corresponde ao sistema então vigente na Itália*”.

§2º, CLT). O sistema conseguiu afastar o natural fator de união dos trabalhadores (que vinha sendo, até aquele momento, por profissão¹⁰).

Assim, já que a organização sindical passou a ser vinculada à regulamentação estatal (quadro de enquadramento sindical – anexo ao art. 577 da CLT), o Estado tinha pleno controle sobre as organizações coletivas: “A sindicalização por categorias representa, em consequência, o elemento basilar do regime de sindicato único consagrado pelo ordenamento corporativo” (ROMITA, 2001, p. 62).

A partir da promulgação da Constituição da República, em 1988, reestabeleceram-se¹¹, como base da organização sindical brasileira – e em contraponto ao sistema intervencionista que até então reinava –, os princípios da liberdade e autonomia sindicais (artigo 8º, CR/88). O viés democrático da Carta Magna foi externado pela vedação da intersetividade e da interferência do Poder Público na organização dos sindicatos:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
[...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

Não obstante a perspectiva não intervencionista e democrática da Carta Magna, doutrina e jurisprudência mantêm fortes e majoritárias as interpretações no sentido de receptividade constitucional da estrutura sindical obreira por meio de categorias¹², mesmo em aparente choque com todos os paradigmas constitucionais postos (liberdade e autonomia sindicais):

¹⁰ Não obstante haver previsão legal para o enquadramento por profissão (denominado de categoria profissional diferenciada – art. 511, §3º, CLT), tal critério é excetivo, aplicado a poucos trabalhadores e, de qualquer forma, com controle por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

¹¹ Na década anterior ao intervencionista Getulista, os sindicatos vinham se organizando com certa liberdade e autonomia, especialmente porque faltavam regulamentações sobre suas estruturas.

¹² Especialmente em razão do inciso II do artigo 8º da CR/88, que estabelece: “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

Ao que tudo indica, a Constituição de 1988 pretendeu instituir no Brasil um sindicato do tipo “defesa de classe”, tanto que proclamou a autonomia sindical (artigo 8º, inciso I); todavia, preservou o sindicato do “tipo corporativo”, porque manteve expressamente a unicidade e a sindicalização por categoria (artigo 8º, incisos II, III e IV); implicitamente, conservou o enquadramento.

É fora de dúvida que os artigos 511 (e seus parágrafos) e 570 da Consolidação das Leis do Trabalho foram recepcionados pela Constituição de 1988. Como afirma *Arnaldo Sussekind*, as citadas normas “são, não somente compatíveis com o Estatuto Fundamental, mas necessárias ao funcionamento do sistema sindical por ele adotado”. O Supremo Tribunal Federal já decidiu neste sentido (ROMITA, 2001, p. 66)¹³.

Neste mesmo sentido:

No contexto da extinção do controle administrativo sobre os sindicatos, no Brasil, e do conseqüente fim da comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho e Emprego, em face da Carta de 1988 (art. 8º, I e II), tem se espreado, no âmbito do sindicalismo, uma interpretação restritiva de categoria profissional (DELGADO, 2001, p. 65).

É de se questionar, porém, se haveria realmente a compatibilidade entre o sistema democrático da Constituição, pautado nos princípios da liberdade e autonomia sindicais, e um critério corporativo de enquadramento sindical com o claro intuito de enfraquecer a própria organização sindical¹⁴.

Tem-se, no entanto, e em sentido majoritário, que a Constituição da República, apesar de ter garantido os princípios da liberdade e autonomia sindicais, o fez em sentido restrito ou relativizado, já que, ao mesmo tempo, manteve (ou, pelo menos, aparenta ter mantido) as regras da unicidade sindical e da organização por meio de categorias (art. 8º, inciso II da CR/88):

Não há como situá-la [a CR/88] no plano da liberdade sindical: veda mais de um sindicato, da mesma categoria, na mesma base territorial. Seria um marco no sentido da autonomia coletiva se não cometesse esse pecado. [...]

¹³ Vide, ainda, Ac. STF-Pleno, proc. RMS-21.305-1, Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, in LTr, jan. 1992, p. 13 e 14.

¹⁴ Ressalte-se, inclusive, que tal sistema foi implantado em franca retaliação a uma organização autônoma que, naquele momento (décadas de 20 a 30), vinha crescendo no Brasil.

A liberdade sindical não é um direito absoluto. Está, como toda garantia, sujeito a algumas restrições (NASCIMENTO, 2000, p. 123 e 145)¹⁵.

Com isso, necessária se faz uma releitura das bases da organização sindical (o que até hoje não se tem mostrado eficaz), já que toda a premissa do Direito Coletivo do Trabalho (até então prevista pela própria CLT) se fundava em um modelo com bases fascistas de intervenção estatal e controle dos sindicatos (antítese máxima do novo paradigma constitucional). De fato, naquele sistema “*não são as categorias profissionais que se organizam e se impõem o Estado, mas este é que organiza as categorias profissionais*” (ROMITA, 2001, p. 63).

A partir de então, surge uma nova forma de se pensar o sindicato. Os velhos modelos, agora filtrados pelos novos princípios (liberdade e autonomia sindicais), não parecem mais resistir. Novas formas de organização empresariais surgem a cada momento, assim como novas formas de se trabalhar. Uma perspectiva atual de enquadramento sindical se faz necessária, coadunando-se com os paradigmas democráticos instaurados pela Carta de 1988.

Com isso, reforçar o sindicato, reconstruindo-o dentro dos novos paradigmas constitucionais, é reforçar também o próprio Direito do Trabalho que tem, nos sindicatos, sua principal fonte de afirmação e desenvolvimento. Conforme já explicitado, a correlação de forças entre o capital e o trabalho é a força motriz do Direito do Trabalho.

4. A crise do sindicalismo e o papel da mudança

A negociação coletiva, que possibilita o exercício do poder normativo e o cumprimento da função central do Direito do Trabalho¹⁶, pressupõe uma organização livre,

¹⁵ Neste mesmo sentido: “A Constituição de 1988 iniciou, sem dúvida, a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, mas sem concluir o processo. [...] manteve o sistema de unicidade sindical (art. 8, II, CF/88), preservou o financiamento compulsório de suas entidades integrantes (art. 8º, IV, CF/88), deu continuidade ao poder normativo concorrente da Justiça do Trabalho (art. 114, §2º, CF/88)” (DELGADO, 2001, p. 68).

¹⁶ “Melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica” (DELGADO, 2008, p. 58). Complete-se, ainda, que “em todo o Direito do Trabalho há um ponto de www.culturasjuridicas.uff.br

forte e autônoma da classe trabalhadora em contraposição à força do capital. Em não o sendo, os sindicatos podem servir exclusivamente ao capital e o Direito do Trabalho correrá o risco de se degradar ao ponto de virtualmente desaparecer.

Apesar de não ter sido esta a intenção do legislador constitucional brasileiro, muito menos da sociedade brasileira, com a abertura da crise do sistema capitalista, que esgotou sua fase de produção em massa e consumo em massa, o capitalismo se viu com condições objetivas – a classe trabalhadora e as suas organizações estão enfraquecidas – de tentar voltar ao passado, alterando o modelo do Estado do Bem-Estar Social para o sistema liberal, ou neoliberal, onde a negociação coletiva se presta, principalmente, para a retirada de direitos ou para a flexibilização destes.

Assim é que o Estado capitalista, revisando o pensamento do sistema anterior, o liberalismo, e constatando que os trabalhadores estão coletivamente fracos para resistirem às mudanças¹⁷, impõe um pensamento (neoliberalismo) pelo qual a lei deixa de garantir direitos aos trabalhadores e passa a garantir direitos aos patrões, enquanto o Estado se afasta progressivamente das relações obrigacionais.

É exatamente neste momento que se vive. Os próprios sindicatos passam a acreditar neste discurso, legitimando e permitindo a progressiva redução e flexibilização dos direitos trabalhistas. A respeito desta crise:

A década de 1980 presenciou, nos países de capitalismo avançado, profundas transformações no mundo do trabalho, nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política. Foram tão intensas as modificações, que se pode mesmo afirmar que a classe-que-vive-do-trabalho sofreu a mais aguda crise deste século, que atingiu não só a sua materialidade, mas teve profundas repercussões na sua subjetividade e, no íntimo, inter-relacionamento destes níveis, afetou a sua forma de ser (ANTUNES, 1995, p. 15).

partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 66-67).

¹⁷ O enfraquecimento sindical possui vários fatores, mas destaca-se o descaso doutrinário e jurisprudencial por uma interpretação constitucional que efetive, de forma plena, os princípios da liberdade e autonomia sindicais.

www.culturasjuridicas.uff.br

Além disso, o sindicalismo se defronta com uma nova barreira no início da década de 90, reforçada pelo pensamento neoliberal globalizado: a *reestruturação produtiva* (inovações organizacionais do processo produtivo):

Particularmente nos últimos anos como respostas à crise dos anos 70, intensificaram-se as transformações no próprio processo produtivo, através do avanço tecnológico, da constituição de formas de acumulação flexível e dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca, para o capital, especialmente, o toyotismo. Essas transformações, decorrentes, por um lado, da própria concorrência intercapitalista e, por outro, dada peã necessidade de controlar o movimento operário e a luta de classes, acabaram por afetar fortemente a classe trabalhadora e o seu movimento sindical e operário (ANTUNES, 2007, p. 43).

Em outras palavras:

Mesmo nos países centrais europeus, de rica experiência em termos de luta operária, o movimento sindical passa por maus momentos.

Na verdade, houve três períodos diferentes. No início dos anos 80, as empresas optaram pela automação radical – e simplesmente despediram grande número de trabalhadores, ignorando os sindicatos. Como a relação custo/benefício não foi a esperada, passaram a adotar um *coquetel* de inovações tecnológicas, máquinas tradicionais e sobretudo novos métodos de organização do trabalho, importados do Japão.

Essas *reengenharias* reclamavam a adesão dos trabalhadores, e por isso permitiram aos sindicatos algumas contrapartidas, especialmente em termos de participação. Com a recessão dos anos 90, as empresas intensificaram o ritmo de trabalho e voltaram a dispensar em massa. Ao mesmo tempo, trocaram a estratégia da “colaboração” pelo autoritarismo. Com tudo isso, o movimento sindical retomou o processo de fragilização (VIANA, 2001, p. 61).

Certo é que “o modelo dos chamados anos de ouro do capitalismo industrial, que se estenderam da década de 40 até o início da década de 70” (VIANA, 2002, p. 12), pressupunha produção em massa e consumo em massa, o que gerava sindicatos de massa:

De um lado, a empresa grande, de operários em massa, produzindo em massa, vendendo em massa e disposta até a gastar em massa com reajustes salariais. De outro, o sindicato grande, reunindo as mesmas multidões, e legitimando-se sempre mais, a cada conquista.

Na verdade, e tal com no quebra-cabeças, o sindicato correspondia a esse modelo de empresa. Cada um dos atores sociais era a contraface do outro. Daí o equilíbrio. Não foi por outra razão que também para o sindicato aqueles anos foram gloriosos, pelo menos nos países centrais (VIANA, 2002, p. 12).

Portanto, o antigo *fordismo*¹⁸ foi substituído pelo *toyotismo*, que pressupõe produção enxuta, consumo pré-estabelecido (*just-in-time*) e fábricas descentralizadas (terceirização). A incompatibilidade entre o novo modelo de produção e o antigo modelo sindical é clara. Os sindicatos, criados e espelhados nas grandes plantas empresariais, já não se compatibilizam com as enxutas empresas:

O próprio sindicato sente dificuldade em recompor a unidade desfeita. Na verdade, ele surgiu não tanto como resposta ao sistema, mas a um modo de ser desse mesmo sistema, representando pela fábrica concentrada. Na medida em que a fábrica se dissemina, o sindicato perde a referência, o seu contraponto (VIANA, 2003, p. 134)¹⁹.

Certamente, então, uma crise também se instaurou dentro do sindicalismo brasileiro. O enfraquecimento dos sindicatos vem junto com a quebra da solidariedade grupal (o trabalhador terceirizado se torna inimigo do trabalhador efetivado, este temendo por seu emprego e aquele desejando o emprego do outro) e a diluição das categorias (realizando os mesmos serviços dentro da mesma fábrica há, agora, trabalhadores com categorias e direitos diferenciados):

Mas os trabalhadores pagam ainda um outro preço pela terceirização. No limite, a empresa em rede resolve aquela contradição a que nos referimos, e que tem sido, ao longo dos tempos, a principal responsável pelo Direito do Trabalho. Ela consegue produzir... sem reunir.

Ao se fragmentar, a empresa também fragmenta o universo operário; mas, ao se recompor, formando a rede, não o recompõe. Os terceirizados não se integram aos trabalhadores permanentes.

¹⁸ Que, justamente, pressupunha essa produção e esse consumo em massa.

¹⁹ O mesmo autor completa: “Hoje, as peças já não se encaixam como antes. O novo modo de produzir não corresponde ao sindicato. A moderna empresa já não abriga multidões uniformes, trabalhando anos a fio, em jornada plena, sofrendo os mesmos dramas e sonhando sonhos iguais. Como dizíamos, ela se fragmenta e se diversifica, e com isso despedaça o movimento sindical. Com a diferença que ela controla – e ele não – cada um de seus pedaços” (VIANA, 2002, p. 13).

Às vezes, a relação entre uns e outros chega a ser conflituosa: os primeiros vêem os segundos como privilegiados, enquanto estes acusam aqueles de pressionar para baixo os seus salários. Mas os trabalhadores de cada segmento também competem entre si pelo emprego sempre mais precário e escasso (VIANA, 2003, p. 133-134).

Pois bem, já que uma organização sindical efetiva e funcional se espelha na organização estrutural das fábricas, e já que a estrutura destas está alterada, certo é que os sindicatos não sobreviverão caso não se reorganizem, principalmente porque o mundo do trabalho no Brasil atual, onde a grande discussão passa pela redução dos custos para a sobrevivência e majoração dos lucros, vê-se pressionado a mudar o modelo sindical para implementar, quase que de forma definitiva, a grande máxima do modelo liberal capitalista: o negociado sobre o legislado²⁰.

Ressalte-se que esta reorganização não está acontecendo na velocidade com que deveria acontecer. Os sindicatos ainda se espelham na antiga forma de produção empresarial vertical e em massa. Ressalte-se, inclusive, que o próprio sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações) se espelha na organização vertical-hierárquica das grandes plantas empresariais.

Essa morosidade não é culpa dos sindicatos, mas sim de um sistema, ainda vigente, que não dá subsídios para uma plena liberdade e autonomia sindicais. O sindicato está acompanhando esse movimento só em parte: *“De um lado ele se decompõe; de outro, tenta se reunificar, mas apenas através das centrais. Acontece que as centrais englobam sindicatos de categorias já dispersas. Assim, a fragmentação das bases dificulta a reunificação pela cúpula”* (VIANA, 2003, p. 142).

Tal dinâmica está na dependência da organização e união da classe trabalhadora vez que, caso não se organize, caso não lute pelos seus direitos, a tendência será o

²⁰ Este planejamento se destaca pela possibilidade de os direitos dos trabalhadores serem reduzidos pelos próprios sindicatos. Ou seja, a nova lógica do sistema, legitimada pelo Estado, pretende acabar com os direitos dos trabalhadores por meio da negociação coletiva com sindicatos profissionais fracos ou que apoiam o governo, o que transformará o poder normativo das partes, de instrumento da paz social e de melhoria das condições da classe que vive do trabalho, em instrumento de redução de direitos e aumento dos lucros empresariais.

desaparecimento gradual do Direito do Trabalho²¹. E o pior: sem a devida reestruturação da organização sindical, tal desaparecimento será convalidado pelos próprios sindicatos, no âmbito das negociações coletivas:

Assim, o problema não é tanto o ataque frontal que se faz a certas regras do Direito do Trabalho, mas o processo de inversão de suas fontes. Viradas pelo avesso, elas se voltam contra si mesmas, como certos lagartos que devoram a própria cauda.

Em outras palavras: o que há de mais grave não é a alteração ou revogação de certas normas – o que pode ser até eventualmente defendido, aqui e ali – mas a circunstância de que *isso está se dando através de convenções coletivas*. Vale dizer: com a participação dos próprios sindicatos.

Mais do que os direitos, portanto, o que está mudando é a própria dinâmica que levava à sua criação. O aparato que servia à conquista agora serve, tendencialmente, à reconquista. É como acontece nas batalhas, quando os soldados tomam as armas dos inimigos e disparam às suas costas (VIANA, 2001, p. 57).

Não se pode admitir, assim, que a crise do Direito do Trabalho seja transferida para a negociação coletiva. Este é um dos desafios postos para aqueles que abraçam o Direito acima da lei! Vale, por fim, mais uma advertência:

[...] não se trata apenas de saber o que o futuro nos espera, mas o que o futuro espera de nós. E não há neutralidade possível. Ou ajudamos a demolir o direito, ou lutamos para reconstruí-lo; ou nos curvamos à nova ordem, ou semeamos alguma desordem nessa ordem que impera no caos [...] (VIANA, 1999, p. 895).

5. As premissas gerais para uma mudança

Conforme acima retratado, a ideia geral é de que a estrutura atual de enquadramento sindical deve ser repensada e reconfigurada. Não se afirma, aqui, que a estrutura não funcione, pois sua logística não é o cerne do problema (diga-se, inclusive, que para os objetivos delineados pelo corporativismo a estrutura funciona muito bem).

²¹ Desaparecimento da forma como o conhecemos, sendo possivelmente reestruturado como um “Direito Civil do Trabalho” (VIANA, 2002, p. 14).

O problema é que o engessamento do enquadramento, além de incompatível com a Constituição, retira a plasticidade necessária para que os sindicatos se organizem e se reorganizem de acordo com seus anseios, premissa essencial numa sociedade – dita contemporânea – marcada pela velocidade de suas mudanças (caminho tomado, inclusive, pelas empresas que, de certa forma, se reinventaram).

A forma como sistema sindical se reorganizará fica a cargo dos próprios sindicatos e do interesse da classe trabalhadora (e das categorias envolvidas, é claro), a teor do que for preciso para cada ramo de atividade, profissão, região, etc.. Perceba-se que a liberdade e a autonomia sindicais não excluem a premissa inicial básica de uma organização básica, mas não impedem que as entidades, conforme o caso, se adequem, mesmo que temporariamente, para o enfrentamento de situações específicas – tudo de acordo com a necessidade e interesse das categorias.

Não se trata aqui, portanto, da conclusão por uma alteração legislativa (que, claro, poderia ser bem-vinda). O que se pretende é a mudança de visão, pois o necessário já está posto – falta, apenas, colocá-lo em prática.

Assim, em uma primeira perspectiva, poder-se-ia, dentro da hermenêutica constitucional proposta (reinterpretação normativa conforme os parâmetros constitucionais vigentes), ampliar o atual sentido de categoria para que, com isso, se consiga incluir modalidades de trabalho originalmente não compatíveis com o enquadramento original (situações não existentes ou não cogitadas na época, por exemplo).

De fato, algumas situações não se enquadram perfeitamente na perspectiva atual tida para a organização sindical. Situações assim tendem a criar uma discriminação dentro da própria empresa, entre os trabalhadores, como, por exemplo, o caso de terceirização.

Percebe-se que as novas formas de organizações empresariais, decorrentes da *reestruturação produtiva* no início da década de 90 (inovações organizacionais do processo produtivo), fizeram com que as antigas formas de organizações sindicais se tornassem incompatíveis (pelo menos em parte) com os novos modelos de produção *pós-fordistas*. Um dos exemplos mais marcantes desse problema é a terceirização:

Analisando o concreto fenômeno social da terceirização, percebemos que este traz ínsito ao seu desenvolvimento o grande incremento da “pulverização de força de trabalho”.

Assim, a multiplicidade de tomadores de serviço, componentes de distintas categorias econômicas, bem como a sucessão temporal dos contratos de trabalhos firmados pelos trabalhadores terceirizados, inviabiliza a agregação dos obreiros com nítidos interesses econômicos e de condições de trabalho comuns.

Logo, a solução atual da criação de um sindicato de trabalhadores terceirizados mostra-se “simplesmente um contrassenso” (TEODORO; DOMINGUES, 2010, p. 80).

Assim, devem-se repensar as possibilidades de enquadramentos, renovando os critérios de ajuste entre sindicatos e respectivas empresas, especialmente porque, ao longo dos últimos vinte anos, as empresas se reestruturaram e os sindicatos (que historicamente se organizam de forma “espelhada” pela organização empresarial) permaneceram estruturalmente estagnados.

Discrimina-se a organização sindical obreira, negando-lhes perspectivas de reajustes organizacionais, enquanto se permite ampla liberdade às empresas de se organizarem e se reorganizarem (não há nenhum sistema que limite ou engesse a estrutura das empresas – já o atual sistema de categorias engessa os sindicatos). Os lados opostos precisam e devem evoluir conjuntamente, sob pena de se prejudicar até mesmo a autonomia privada coletiva (que parte da premissa de igualdade entre os contraentes na negociação):

É verdade que há uma possibilidade de se reduzir esse impacto, se os terceirizados puderem se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora – o que nos parece uma proposta interessante. [...] Talvez o ideal fosse abrir espaço para que o trabalhador optasse, caso a caso, por um ou outro sindicato.

Sabemos que o nosso Direito limita a liberdade sindical. Mas a Convenção n. 87 da OIT, que a garante, só não pode servir de parâmetro nas hipóteses de choque frontal com a nossa Constituição. No mais, deve ser aplicada, mesmo não ratificada, já que *fundamental*.

[...] Ainda que fosse diferente, o princípio da isonomia do salário e das condições de trabalho não deveria sofrer restrições pelo fato de os empregados da tomadora terem uma convenção coletiva diferente da que abrange os terceirizados. Ou seja: o valor fixado na convenção lhes será aplicável de todo modo, integrem ou não o sindicato (VIANA, 2012, p. 219).

A partir da perspectiva acima relatada (baseada no contexto de uma hermenêutica constitucional) poder-se-ia, em um aspecto mais abrangente, reinterpretar todos os sentidos e significados da expressão *categoria*, invertendo-se a contraditória e equivocada fórmula interpretativa (interpretação da Constituição conforme a lei) – aparentemente utilizada nesse caso pela doutrina –, pela correta (interpretação da lei conforme a Constituição).

Apesar de não ter havido manifestações doutrinárias relevantes a respeito da fórmula a ser adotada, percebe-se um consenso no sentido de que a interpretação restritiva (segundo a lei – CLT) é claramente contraditória ao novo sistema constitucional implantado e que, decerto, outra forma de se pensar poderia (e deveria) ser cogitada:

É obvio que, do ponto de vista jurídico, pode-se interpretar a noção de categoria profissional não só de modo restritivo (como tendente, hoje, no Brasil); é possível também realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Essa interpretação ampliativa, a propósito, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e conceito de associações sindicais remete-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não seu inverso.

De fato, a idéia de similitude de condições de vida e labor, em função de vínculo dos obreiros a atividades econômicas empresariais similares ou conexas [...] permite o alargamento dos sindicatos – e não, necessariamente, seu definimento, como verificado na última década (DELGADO, 2001, p. 65-66)²².

É importante compreender que a Constituição da República deve ser interpretada como um sistema (interpretação sistemática) e que, por isso, não pode conter contradições internas (especialmente em um nível tão fundamental como nesse caso – *direitos sociais*).

Assim, uma hipótese essencial para a retomada de um novo paradigma de organização sindical é a compreensão de que a principiologia do sistema sindical brasileiro deve ser compreendida de forma plena (ou seja, ao contrário do que se defende, não se deve interpretá-la restritivamente). Não pensar em plenitude dos princípios basilares do Direito

²² Neste mesmo sentido: “*Esse conceito [categoria], importante no corporativismo, perdeu relevância com a liberdade sindical, que permite aos trabalhadores organizarem-se, por categorias ou outras formas, acima ou abaixo da categoria. É incompatível um sistema de liberdade sindical com a concepção de categoria como um a priori oficial*” (NASCIMENTO, 2000, p. 124).

Sindical, relativizando-os, é negar e enfraquecer todo esse sistema. Sem sustentáculo principiológico, o desmoronamento é iminente (o que não pode se admitir quanto a direitos e garantias fundamentais).

Pela redação do *caput* e inciso I do art. 8º da CR/88 (que especificam as regras de liberdade e autonomia sindicais) cominada com a redação do inciso II do mesmo artigo, não se deve extrair uma interpretação de que este último restringe aqueles dois (especialmente porque na técnica legislativa, o inciso tem a função de especificar o *caput* de um artigo, enquanto o parágrafo normalmente define as exceções), mas sim de que se deve proceder a uma releitura conceitual da CLT, adaptando-a aos novos paradigmas constitucionais.

Com isso, o sentido do inciso II do art. 8º da CR/88 pode ser redescoberto e, assim, poder-se-ia afastar a interpretação que até hoje vigente (restritiva e com as mesmas bases celetistas até então em vigor).

O conceito de categoria, previsto no art. 511 da CLT, não pode ser interpretado de forma estática, mas sim de forma dinâmica, adaptando-o à nova principiologia constitucional. Após a promulgação da Constituição da República, o sentido da norma há de ser revisto, posto que sua interpretação vem sendo pautada como se ainda vigente o antigo sistema corporativo. Talvez a solução possa ser até mesmo discutir o significado de “organização sindical” e “categoria” ou, ainda, buscar extrair o sentido da expressão “*limites de identidade, similaridade ou conexão*” contida no parágrafo 4º, do artigo 511 da CLT para a formação de uma associação “homogênea” e “natural”.

Percebe-se, assim, que a própria norma, com seus conceitos jurídicos indeterminados (como o caso acima especificado), permite que o sindicato, sem qualquer interferência até mesmo do Poder Judiciário (daí o sentido de autonomia sindical), construa o sentido de sua associação natural e homogênea de acordo com as necessidades da própria entidade e da classe trabalhadora (na busca, é claro, da melhoria das condições de trabalho apregoada no *caput* do artigo 7º da CR/88).

Certo é que o conceito de *categoria*, para ser legitimada dentro da nova perspectiva constitucional, não pode deixar de ser revista, pois esta figura foi originalmente concebida (e daí a necessidade de reinterpretar o seu sentido) não para organizar, mas, sim, para

desestabilizar, controlar e, principalmente, para enfraquecer a organização da classe trabalhadora!

6. Conclusão

O tema central enfrentado no presente trabalho é a reinterpretação da organização sindical – em especial seu enquadramento por categorias – com base nos princípios constitucionais da liberdade e autonomia sindicais.

Não se tem a intenção de esgotar o assunto e ofertar uma solução definitiva às diversas questões que surgem no desenvolvimento do tema enfrentado, mas sim de se fomentar o debate, a reflexão, o pensamento discursivo sobre as premissas colocadas, a fim de que a normatização relativa à organização sindical possa ser interpretada conforme um novo padrão assentado pela Constituição.

Para tanto, percebe necessária a reinterpretação da organização sindical, com base em paradigmas constitucionais, especificamente no que tange aos critérios de agregação por categorias, na busca da reconstrução conceitual de um sindicalismo posto em crise. Ressalte-se que a releitura constitucional proposta possui como cerne os paradigmas do Estado Democrático de Direito, em especial os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da liberdade e autonomia sindicais.

O que se pretende, finalmente, é adaptar os conceitos ora colocados ao novo paradigma constitucional que permite a reconstrução do Direito do Trabalho pautado no fortalecimento de suas organizações sindicais, visando redescobrir o verdadeiro papel do sindicato (de coautor e não de mero coadjuvante), dando-lhe a plasticidade necessária para se reconstruir autonomamente e para readaptar sua atuação na defesa dos interesses de toda a classe trabalhadora.

7. Referências

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? (ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho)*. 1. ed. São Paulo: Cortez, 1995. 152p.

ANTUNES, Ricardo. *O neoliberalismo e a precarização estrutural do trabalho na fase de mundialização do capital*. In: SILVA, Alessandro da et al. (Org.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 38-48.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. 197p.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. 1478p.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. 752p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000. 471p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 1312p.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. Tradução: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. 453p.

ROMITA, Arion Sayão. *O fascismo no direito do trabalho brasileiro – influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira*. São Paulo: LTr, 2001. 181p.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. v. 1 e 2, 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. 1574p.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. *Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 76, n. 2, p. 72-83, abr./jun. 2010.

VIANA, Márcio Túlio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado – o direito do trabalho no limiar do século XXI*. Revista LTR, São Paulo, ano 63, n. 07, p. 885-896, jul. 1999.

_____. *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 67, n. 03, p. 47-63, jul./set. 2001.

_____. *Quando a livre negociação pode ser um mau negócio*. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, v. 3, p. 11-14, 2002.

_____. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, n. 67, p. 117-146, jan./jun. 2003.

_____. *A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 78, n. 04, p. 198-224, out./dez. 2012.