

CAPÍTULO III

UMA VISÃO PANORÂMICA SOBRE A ESTRUTURA SINDICAL BRASILEIRA: CAMINHOS PARA UM SINDICALISMO REPRESENTATIVO, AUTÔNOMO E COMBATIVO

*Caio Souza dos Reis**

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Representação Sindical; 3. Formas de Atuação; 4. Contribuição Sindical Obrigatória; 5. Organizações nos Locais de Trabalho; 6. Unicidade; 7. Considerações Finais.

RESUMO: Esse artigo é fruto de pesquisa teórica de vertente jurídico sociológica, cujo objetivo é mapear a estrutura sindical brasileira e analisa-la. A pesquisa surge do problema: como construir um sindicalismo mais combativo? Parte-se da hipótese que reformas legais e a adoção de novas formas de atuação possam construir um sindicalismo menos burocratizado e mais capaz de defender os interesses dos trabalhadores. O desenvolvimento do artigo passa por pontos chave, quais sejam: representação sindical, formas de atuação, contribuição sindical obrigatória, organizações nos locais de trabalho e unicidade.

PALAVRAS-CHAVE: Sindicalismo; Unicidade; Liberdade Sindical; Organizações Nos Locais De Trabalho.

ABSTRACT: This paper is product of theoretical research in the sociological and legal area, it seeks to map the brazilian trade union structure and analyses it. The research came from the problem: how to build a trade unionism more combative? It starts with the hypothesis that legal reform and the adoption of new forms of acting can build trade unions less bureaucratized and more capable to fight for the workers rights. The paper development goes trough some key

*Graduando em Direito na Universidade Federal da Bahia

points, which are: trade union representation, forms of acting, compulsory union contribution, organizations in workplace and unicuity.

KEY-WORDS: Trade Unionism; Unicity; Trade Union Freedom; Organizations In Workplace.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo levanta sugestões e possíveis caminhos que possam fortalecer o movimento sindical a partir de uma perspectiva combativa, inclusiva e popular. Serão trabalhados cinco pontos chave, sendo eles: representatividade sindical, formas de atuação, contribuição sindical obrigatória, organizações no local de trabalho e unicidade.

Não será discutida a Proposta de Emenda à Constituição de número 369 de 2005, que trata da reforma sindical e que, em junho de 2013, foi anexada à PEC 314/2000 de mesma temática. A tramitação de ambas está bem lenta pois encontram muitos dissensos entre as classes operária e patronal. Marcio Túlio Viana possui dois artigos¹ sobre esses projetos de reforma e que abrangem essa temática de forma consistente.

¹ A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso em Revista LTr dezembro de 2004, São Paulo: Ed. LTr; A reforma sindical, entre o bem o mal In: Revista TRT 3ª Região Belo Horizonte, v.39, n.69, jan/jun 2004

A globalização e a reestruturação do processo produtivo estão transformando o mundo do trabalho de forma rápida. O Toyotismo com seu “just in time” reduz a produção e a mão de obra utilizada. O avanço tecnológico também ajuda no aumento do desemprego, situação muito frequente nos países de média industrialização, de grande desigualdade econômica e social, e que ainda não possuem um investimento em educação de forma suficiente para qualificar a

mão de obra demandada pela era tecnológica. É nesse contexto que proliferam os trabalhos informais e os subempregos. Os poucos que permanecem empregados passam a ser cada vez mais explorados, tendo uma redução drástica na qualidade do trabalho.

Junto com essa modernização, as fábricas fragmentam sua mão de obra, reduzindo encargos e responsabilidades. A terceirização e o teletrabalho se apresentam ao mundo.

A terceirização cria uma competitividade interna prejudicial aos trabalhadores. Os terceirizados desejam a proteção dos efetivos, que por sua vez, veem nos terceirizados os responsáveis por puxarem os salários para baixo. Nem os próprios sindicatos conseguiram perceber ainda a necessidade de encerrar com essas distinções, e tornar os terceirizados membros dos seus quadros da mesma forma que os efetivos, numa busca por igualdade de condições e direitos.

Já o teletrabalho afasta o trabalhador de seus colegas de forma física, colocando-o para trabalhar em outro lugar que não o espaço administrado pela empresa que o contratou. Deste modo, dificulta-se a formação de vínculos entre os trabalhadores, que não sofrem mais no mesmo lugar as suas similares explorações.

Os sindicatos não acompanharam essas mudanças e permanecem presos a uma concepção de mero prestador de serviços, representante de pequenas categorias e distantes de sua base. É importante perceber qual o caminho a ser trilhado, o fortalecimento sindical de forma nenhuma visa a prevalência do negociado ante o legislado, isso é uma tendência que não pode ser permitida devendo-se respeitar de maneira categórica os princípios trabalhistas do não retrocesso e da aplicação da norma mais benéfica.

2. REPRESENTAÇÃO SINDICAL

O sindicato não pode apenas funcionar como representante de determinadas categorias limitadas. Para que seja possível retomar o caráter combativo dos sindicatos será necessário reaproximá-lo dos trabalhadores terceirizados, autônomos e de outros interessados na superação da exploração, como movimentos sociais, trabalhadores informais e desempregados, absolutamente excluídos de todo o apoio sindical justamente no momento de maior necessidade. Para facilitar

nessa compreensão de um sindicato mais inclusivo, os filósofos Antonio Negri e Michael Hardt (2005) superam a dualidade marxista de proletário versus burguês e introduzem um novo conceito de classe em constante confronto com os opressores. A Multidão descreve a união de indivíduos com características próprias e diferentes, mas unidos pela luta contra a opressão, expande-se a ideia marxista do proletário como única classe produtora. Na multidão, todos são socialmente produtores sejam trabalhadores informais, sem-terra, terceirizados e tantos outros; todos compoem uma massa socialmente ativa, que bem articulada possui mais chances de resistir à flexibilização de seus direitos fundamentais.

Não basta organizar trabalhadores voltados apenas para as condições de trabalho, mas sim todos aqueles que buscam melhoria de vida, questionando, politicamente, os motivos da situação atual e desse modo gerando uma consciência de classe.

3. FORMAS DE ATUAÇÃO

Ainda nessa linha de atuação coletiva inclusiva das multidões cita-se novamente Túlio Viana (2009), que oferece a possibilidade de uma atuação fora dos muros do trabalho, com o boicote a produtos que venham de empresas violadoras de direitos, envolvidas com

poluição, trabalho escravo, ou quaisquer outras formas de espoliação de direitos fundamentais.

Junto com o boicote está associado também o forte impacto negativo causado à empresa, oriundo da publicidade negativa, a exemplo da Lista Suja do Trabalho Escravo², mantida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, a lista mantém por dois anos os nomes dos empregadores flagrados se utilizando de mão de obra em condições análogas à escravidão. É uma estratégia que tem se mostrado eficaz, principalmente pelo fato da lista ser utilizada por bancos, que deixam de efetuar empréstimos e financiamentos para aqueles encontrados com o nome sujo. A publicidade negativa intimida as empresas, diferente da mera aplicação de indenizações judiciais que por si só não são capazes de minimizar a voracidade empresarial em extrair lucro sobre os direitos de seus trabalhadores. São formas de resistência que toda a sociedade pode participar e não apenas os proletários no sentido clássico.

As atuações devem ser cada vez mais internacionais e articuladas, de modo a enfrentar a nova realidade lastreada em um capitalismo globalizado de empresas multinacionais com redes de atuação.

² Disponível em <<http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/listasuja/info/pt>> Acesso em 26 de Janeiro de 2014.

Fernanda Faria e Juliana Rosignoli (2008) reforçam que o caráter transnacional deve recair principalmente sobre a atuação sindical e não apenas sobre a organização estrutural do sindicalismo, como verificado no trecho a seguir:

Não se trata de propor a criação de um sindicato único, transnacional, o que, se viável, seria pouco eficaz, em virtude das dificuldades burocráticas, estruturais e também da disparidade de interesses das classes trabalhadoras dos Estados, por se encontrarem em diferentes níveis de desenvolvimento econômico, político e social, bem como de organização. (2008, p. 212).

Dessa forma, o poder de barganha dos trabalhadores seria potencializado e as conquistas legais de um país poderiam se espalhar mais facilmente para outros territórios, ocasionando uma evolução generalizada do bem estar humano.

Essas conquistas seriam interessantes até mesmo para qualquer Estado capitalista, já que aqueceriam a economia promovendo o aumento do consumo oriundo do ganho da capacidade financeira dos trabalhadores com melhores remunerações.

4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA

Além da expansão das bases sindicais com a inclusão dos mais diversos atores sociais e da adoção de novas formas de luta, é necessário mirar agora em outras reformas benéficas ao

fortalecimento sindical como a extinção da contribuição sindical obrigatória, legado maléfico do Vargasismo que o instituiu com o nome de Imposto Sindical em 1939.

A contribuição sindical obrigatória ajuda a financiar cúpulas ilegítimas e distantes dos interesses das bases, que se veem financiadas mesmo que não se mostrem combativas. João Bernardo, militante político português e estudioso do sindicalismo brasileiro expõe muito bem os malefícios da contribuição sindical obrigatória: "Ou a totalidade dos fundos sindicais é gasta em manifestações de solidariedade, ou é aplicada de maneira a não perder o seu valor. Uma estrutura do tipo corporativa leva obrigatoriamente à segunda alternativa, transformando esses fundos em investimentos capitalistas". (1997, p. 3). Concluindo que: "Quando os sindicatos se comportam como uma instituição capitalista é natural que os trabalhadores os considerem como meros organismos prestadores de serviços e os comparem com os serviços fornecidos pelas empresas". (1997, p. 4).

A alternativa que vem sendo discutida é a contribuição negocial para financiar negociações coletivas pontualmente, tendo seus valores definidos em assembleias abertas a todos os trabalhadores, que serão indistintamente beneficiados por essas negociações.

O trabalhador deve ser livre para financiar ou não a entidade sindical que lhe representa, isso se de fato o representar. Por isso esse debate está intimamente atrelado a eliminação da unicidade sindical que impede a criação de novos sindicatos capazes de verdadeiramente representar os interesses dos trabalhadores. A unicidade será melhor discutida mais a frente, figurando como quinto e último ponto de debate.

5. ORGANIZAÇÕES NOS LOCAIS DE TRABALHO

Outro ponto crucial para o fortalecimento da luta sindical é a criação das organizações nos locais de trabalho, que seriam a presença mais forte, constante e próxima do sindicato com o trabalhador. Seria capaz de atuar na resolução de conflitos individuais e coletivos (lembrando que o sindicato pode chamar para si responsabilidade de atuar nos conflitos coletivos) fortalecendo o trabalhador durante esses momentos que sozinho não teria a mesma força para defender seus direitos. Essa representação sindical localizada, além de mediar conflitos com o patrão, também deverá funcionar como um fiscal da lei, de modo a impedir violações aos direitos dos trabalhadores. Por óbvio, os membros participantes dessa organização devem ter o direito à estabilidade temporária enquanto atuarem nessa função, assim como os dirigentes sindicais, que

mesmo quando despedidos por justa causa precisam de apuração judicial que confirme a motivação patronal. Outra vantagem dessa aproximação dos trabalhadores com o sindicato é a politização dos mesmos, possibilitando um maior contato com seus direitos e uma maior percepção da luta sindical.

Lembrando sempre que essa representação sindical na empresa está atrelada ao sindicato, o que dificulta a cooptação desses representantes pela entidade patronal. Isso não impede a participação dos não associados, mas apenas aponta a necessidade de uma participação sindical nesse meio.

A presença de uma representação sindical no ambiente de trabalho não é algo inédito, já possuindo precedentes ao redor do mundo em países como Itália, França e Espanha. (PASTORE, 2005). Precedentes históricos que reforçam a viabilidade dessa organização.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 11, confere a obrigatoriedade de uma representação obreira na empresa com mais de 200 empregados, tendo a função exclusiva de promover o entendimento entre patrão e empregado. Parece ser muito tímida e incompleta a Constituição nesse particular, cabendo diversas críticas a seguir elencadas: 1) A presença desse representante obreiro deveria ser necessária também em empresas com menos de 200 empregados, inclusive o deputado federal Ivan Valente do PSOL, em seu Projeto

de Emenda à Constituição de número 314/04, avança ao defender pelo menos 2 representantes nas empresas com até 50 trabalhadores; 2) A representação no local de trabalho deve possuir mais funções do que apenas mediar conflitos, sendo-lhe permitida também fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas, podendo denunciar seu descumprimento ao sindicato; 3) Essa representação deve ser uma organização vinculada ao sindicato nos moldes como discutido anteriormente, de modo a dificultar a cooptação de membros afastados do movimento sindical e portanto mais fragilizados quando em disputa com o poderio econômico do patrão, sem possuírem a contrapartida numérica e combativa do sindicato; 4) A Constituição se equivoca também ao não garantir a estabilidade aos representantes dos trabalhadores durante a sua atuação, contrariando inclusive a convenção 135 da OIT ratificada pelo Brasil em 1991, que é outro ponto abraçado favoravelmente pelo Deputado Ivan Valente em seu projeto.

6. UNICIDADE

Por último o ponto mais polêmico e complexo, a unicidade sindical obrigatória. A unicidade sindical é a obrigatoriedade de reconhecimento oficial de apenas um sindicato por categoria inserida numa mesma base territorial. O sociólogo do trabalho Ricardo

Antunes (2003) é incisivo ao afirmar que quanto mais sindicatos, menores e mais fracos serão, facilitando a cooptação pelo patrão. Sem contar que as vitórias obtidas por um sindicato único favorecem a toda a categoria indiscriminadamente. Por fim, ainda ressalta que o monismo sindical não obriga a filiação, nem impede a presença de diferentes correntes disputando entre si internamente e democraticamente dentro do próprio sindicato.

Do outro lado, contudo, observa-se que na prática as cúpulas sindicais se perpetuam no poder através de dispositivos eleitorais contidos nos estatutos sindicais que acabam tornando muito difícil a renovação dos quadros. Armando Boito Jr., em seu livro, “O Sindicalismo de Estado no Brasil” apresenta como ocorre essa supressão da correlação interna de forças:

Eis algumas das alterações que as diretorias pelegas vêm promovendo nos estatutos dos seus sindicatos: a diretoria do sindicato fica desobrigada de publicar o edital de convocação das eleições, o que impede a oposição de tomar conhecimento dos quesitos para a formação de uma chapa; a chapa de oposição perde o direito de indicar mesários; exige-se até uma centena de trabalhadores para compor uma chapa, com um máximo de dois trabalhadores pertencentes a uma mesma fábrica - a oposição sindical que lograr preencher esse requisito estará entregando uma centena de militantes ao patronato; a diretoria fica desobrigada de apresentar a lista de sócios do sindicato e de votantes. A habilitação de candidatos e de eleitores também tem sido alvo de medidas restritivas duras: exigência de um período de um, dois ou até três anos

na condição de sócio do sindicato para poder se apresentar como candidato; exigência de atestado da empresa empregadora pra poder se candidatar... (EQUIPE 13 DE MAIO, 1987 apud BOITO JR, 1991, p. 251).

Esclarecedor também é um artigo do ex-presidente da CUT, Artur Henrique (2012) revelando que na verdade é o binômio imposto sindical e unicidade que fragmentam o trabalhador, pois visando o recebimento da contribuição sindical obrigatória, inúmeros sindicatos se formam representando categorias cada vez menores, ao invés de professores, passam a representar professores de educação física, ou ainda o sindicato dos vaqueiros que fragmenta o sindicato dos trabalhadores rurais.

Unicidade não é unidade. Essa última é fruto da união voluntária dos trabalhadores que conscientizados percebem que a melhor estratégia de luta é a união. Isso deve ser algo de iniciativa dos próprios interessados com autonomia e liberdade. Essa realidade já existe em alguns países da Europa, na Alemanha por exemplo há apenas 16 sindicatos e apenas uma central sindical. (PINTO, 2012).

A liberdade sindical ajudará a enfraquecer os sindicatos pelegos e corporativistas que não possuem mais representatividade, a base migrará para aqueles sindicatos mais combativos e que se mostrem em harmonia com o desejado pela classe trabalhadora, isso estimularia inclusive a militância sindical daqueles que se afastam do

movimento por não se sentirem representados. A própria Organização Internacional do Trabalho já demonstrou a importância da liberdade sindical quando elevou a sua Convenção 87, que trata do assunto, ao status de convenção fundamental de aceite obrigatório por todos os países membros da organização, a única nesses moldes que o Brasil não ratificou.

As negociações coletivas num contexto de pluralidade sindical permitem a participação de mais de um sindicato na mesa, de forma proporcional ao número de trabalhadores que representa. Isso confere uma maior legitimidade popular aos sindicatos laborais, que serão cada vez mais fortes quanto seu poder de difundir ideais e agregar trabalhadores.

Por último, é preciso lembrar que a existência de vários sindicatos não levará a diferenciação de direitos entre os trabalhadores, visto que todos serão beneficiados pelas negociações coletivas conseguidas por qualquer sindicato indistintamente, de modo a sempre alavancar os direitos já conseguidos, sempre se respeitando o princípio do não retrocesso e da condição mais benéfica. Aplicando-se apenas a contribuição para negociação coletiva que teria seu valor definido em assembleia aberta a todos os trabalhadores, como já discutido anteriormente.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os sindicatos precisam se adaptar às mudanças econômicas, tornando -se mais inclusivos e sendo capazes de representar não apenas os trabalhadores tradicionais de carteira assinada. Deve expandir suas formas de combate, não se limitando a greve, mas articulando boicotes com outros setores sociais e atuando de forma sistemática com o resto do mundo. É preciso extinguir a contribuição sindical obrigatória para impor à cúpula a necessidade de se mostrar combativa. Também será importante a instalação efetiva de organizações sindicais nos locais de trabalho capazes de aproximar o trabalhador da luta e de protegê-los mais efetivamente das espoliações. Por último, é preciso transformar por completo a estrutura sindical brasileira, acabando com a unicidade sindical obrigatória que tolhe a liberdade do trabalhador e alimenta um distanciamento crônico da cúpula e sua base.

O sindicalismo de serviço está com os dias contados, o sindicalismo corporativista, de cúpula, de mera manutenção de direitos. Uma nova forma de luta popular deve surgir, devolvendo o vigor dos trabalhadores tão precarizados hoje em dia.

Só através de pressão popular será possível direcionar e conquistar a reforma sindical desejada. É com o povo combativo e bem organizado nas ruas que os direitos são conquistados e o mundo

evolui de forma a sempre incrementar a qualidade de vida de seus habitantes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O que é Sindicalismo?** São Paulo: Brasiliense, 2003.

BARROS, Alice. **Representante dos Empregados no Local de Trabalho.** Revista TRT 3ª Região. Belo Horizonte, 28 (58), Jan. 98/Dez. 98.

BERNARDO, João. **Crise do Trabalhadores ou Crise do Sindicalismo?** São Paulo, Crítica Marxista, 1997, vol. 1, n. 4.

BOITO JUNIOR, Armando. **O Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica de estrutura sindical.** Campinas: Edunicamp; São Paulo: Huitec. 1991.

_____; MARCELINO, Paula. **Novo Operariado, Velhos Desafios: o sindicalismo dos trabalhadores terceirizados.** Araraquara, Estudo Sociológico, v.16, n.31, p.341-362, 2011.

BORGES, Altamiro. **O Viés Liberal da Reforma Sindical.** Maio de 2003. Disponível em <http://resistir.info/brasil/reforma_sindical.html> Acesso em 27 de Janeiro de 2014.

CUNHA, Alexandre. **Sindicatos: Estrutura e Papel na Sociedade Moderna.** Janeiro de 2014. Disponível em <<http://atfbc.jusbrasil.com.br/artigos/111843899/sindicatos-estrutur-e-papel-na-sociedade-moderna>> Acesso em 27 de Janeiro de 2014.

HAZAN, Bruno. **Sindicalismo de Inclusão: Reconstrução de um modelo em crise** In: VIANA, Márcio Túlio; TERRA, Luciana

Soares Vidal; SILVA JUNIOR, Décio de Abreu e (Coord.). **Direito do Trabalho e Trabalho sem Direitos**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008.

HENRIQUE, Artur. **Unicidade não é Unidade**. Março de 2012. Disponível em <<http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4645/unicidade-nao-e-unidade>> Acesso em 26 de Janeiro de 2014.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **O combate às práticas desleais. Uma perspectiva comparada das relações coletivas de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2412, 7 fev. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14297>>. Acesso em: 27 jan. 2014.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. **Direito do Trabalho Novo**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.51, n.81, p.137-154, jan./jun.2010.

NEGRI, Antonio; HARDT, Michael. **Multidão: guerra e democracia na era do império**. Rio de Janeiro: Editora Record, 2005.

PASTORE, José. **Cooperação ou confrontação no trabalho?** Junho de 2005. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_247.htm> Acesso em 11 de Junho de 2015.

PAULA, Pedro Delgado do. **Crise do Sindicalismo**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 198, 20 jan, 2004. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/4761>> Acesso em 29 de janeiro de 2014.

PINTO, Almir Pazzianotto. **O Modelo Sindical Alemão**. Novembro de 2012. Disponível em < <http://www.gestaosindical.com.br/modelo-sindical-alemao.aspx> > Acesso em 26 de Janeiro de 2014.

VIANA, Márcio Túlio. **A Reforma Sindical, Entre o Bem o Mal**. Revista TRT 3ª Região Belo Horizonte, v.39, n.69, jan/jun 2004.

_____. **A Reforma Sindical, Entre o Consenso e o Dissenso**. Revista LTr dezembro de 2004, São Paulo: Ed. LTr.

_____. **Da Greve ao Boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias** em Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v.49, n.79, jan./jun. 2009.

_____. (Coord.); OLIVEIRA, Florença Dumon; PORTO, Lorena Vasconcelos (Colab.). **A Reforma Sindical no Âmbito da nova Competência Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2005.

_____; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Patrícia Henriques (Coord.). **Trabalho e Movimentos Sociais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.