

# ASPECTOS INSTIGANTES DO SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE: LIBERDADE, SOLIDARIEDADE E CRISE

*Carla Cirino Valadão<sup>1</sup>, Ítalo Moreira Reis<sup>2</sup>*

Recebido: 19.01.2016 | Aceito: 24.04.2016

**RESUMO:** O objetivo deste artigo é discutir a crise do atual modelo sindical. Para isso, é preciso discorrer sobre as alterações vivenciadas na sociedade, desde os tempos de modernidade sólida até a modernidade líquida. Também é necessário discorrer sobre os novos tipos de trabalhadores e como as entidades coletivas de trabalho lidam com a realidade atual. Discute-se, ainda, a liberdade sindical no contexto nacional, na medida em que a inexistência de efetiva liberdade é uma das causas para a crise enfrentada pelas organizações sindicais. Pretende-se analisar também outros fatores que contribuem para a ausência de representatividade e mitigação do sentimento de solidariedade entre os trabalhadores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Sindicalismo. Crise. Liberdade.

**ABSTRACT:** The purpose of this article is to discuss the current union model crisis. For this, we must discuss the changes experienced in society, from the solid modern times until the liquid modernity. It is also necessary to discuss the new types of labors and as collective entities work deal with the current reality. Even to discuss, freedom of association in the national context, to the extent that the absence of effective freedom is one of the causes for the crisis faced by trade unions. It is intended to also analyze other factors contributing to the lack of representation and mitigating the sense of solidarity among workers.

**KEYWORDS:** Unionism. Crisis. Freedom.

## 1 Introdução

Nos tempos atuais, pós-modernos, a sociedade passa por constantes transformações econômicas, políticas, culturais e sociais. De acordo com Bauman, trata-se da passagem da modernidade sólida para a modernidade líquida, tempos em que as relações são liquefeitas e sofrem mudanças instantâneas (BAUMAN, 2008).

A modernidade sólida era época em que dominava a rotina e a estabilidade das relações sociais, cuja organização produtiva seguia o modelo fordista. Nesse contexto, as fábricas eram grandes e centralizadas, com processos e maquinários planejados e estáveis, de forma que havia certeza e segurança no trabalho. Capital e trabalho caminhavam juntos, lado a lado. A economia da modernidade sólida era marcada pelo planejamento, intervenção estatal e promoção de políticas sociais pelo poder público com a finalidade de atingir a igualdade.

A modernidade líquida, ao revés, é instável, dinâmica e as relações são alteradas de forma rápida. Os sujeitos se tornam individualistas, com predomínio da meritocracia, ou seja, cada um é responsável pelas consequências de sua vida, de forma que a pobreza é justificada na própria incapacidade profissional do sujeito.

A economia é marcada pela desregulação dos mercados, não intervenção do Estado e não mais existe a grande fábrica. Com o desenvolvimento da tecnologia, as empresas são virtuais e se modificam em uma velocidade tão rápida que o trabalho não consegue acompanhá-las.

Nas palavras de Teodoro:

O capitalismo hoje se apresenta também líquido, mas o trabalho, porém, permanece tão imobilizado quanto no passado. A diferença é que a sua âncora ao buscar a rocha firme que o sustentava, nada mais encontra do que areia movediça (TEODORO, 2014, p. 2).

Atualmente, em razão da velocidade das mudanças, os empregos também são voláteis e há grande rotatividade. A preocupação com a ocupação profissional dos indivíduos é momentânea e de curto prazo. Não há qualquer estabilidade no trabalho, o que também desestabiliza as relações sindicais, pois os indivíduos não pertencem especificamente a nenhuma categoria profissional.

Além disso, atualmente a forte relação do capital ocorre com o consumo e não mais com o trabalho. A mudança para o sistema “*just in time*” impõe a necessidade do consumo e não da produção. Em outras palavras, para o capital, o trabalho é relevante porque cria consumidores. Os indivíduos devem trabalhar para consumir, invertendo a estrutura capital-trabalho fixada outrora.

Essa nova realidade social impôs ao obreiro a adaptação do trabalho, o que o obrigou a exercer diferentes funções ao mesmo tempo e a desenvolver novas habilidades, acentuando a alienação.

Gomes destaca que

O trabalhador também se sente assim, um ser heterogêneo que não mais se define categoricamente, que pode ser vários em um só, improvisando, adequando-se, remodulando-se a todo tempo. Ao mesmo tempo em que ele exerce múltiplas funções no trabalho, ele tem múltiplos gostos que antes poderiam até parecer contrastantes, mas que agora se relacionam entre si, negando-se, ao mesmo tempo em que se afirmam. E esse indivíduo multifacetário está inserido em uma imensa heterogeneidade, seja no trabalho, na família ou no meio social (GOMES, 2012, p. 213)

Nesse cenário, o modelo sindical tradicional encontra dificuldades de se estabelecer como entidade representativa dos empregados. Diante de uma realidade em que há aumento da precarização do trabalho, das mazelas sociais e, ao mesmo tempo, regressão da proteção do trabalho por meio de medidas flexibilizadoras, o sindicato não consegue atender as demandas operárias.

## 2 Os novos tipos de trabalhadores e a relação sindical

Nesse novo contexto social, as relações de trabalho também se modificaram. As mudanças perpetradas pela globalização e pelo desenvolvimento dos meios tecnológicos desencadeiam um novo tipo de trabalho e, com ele, um novo tipo de trabalhador.

Atualmente os trabalhadores estão inseridos em uma estrutura multifuncional, horizontal e cada vez mais enxuta. Além disso, os novos meios de comunicação permitem que o sujeito permaneça o tempo todo conectado com o trabalho, de forma que as vidas particular e profissional permaneçam entrelaçadas. Dessa forma, cada vez mais o trabalhador é tolhido de sua subjetividade, pois se envolve emocionalmente com a empresa. Trata-se do conhecido jargão empresarial “vestir a camisa da empresa”.

Um dos exemplos dessa mistura entre a vida particular e o trabalho é visível no documentário “Google – a melhor empresa para trabalhar dos EUA”. O documentário evidencia que a empresa disponibiliza aos empregados restaurantes, salão de beleza, piscina, massagens e diversas outras atividades recreativas. Ainda que em um primeiro momento pareça uma iniciativa louvável da instituição, na verdade, o real objetivo é a apropriação da subjetividade do indivíduo, de modo que ele não mais consiga se perceber longe da organização.

Nesse sentido, Teodoro e Domingues destacam que:

O trabalho passa a ser em equipe e surge a figura dos colaboradores. O colaborador é tomado também em sua subjetividade, aumentando o processo de estranhamento do trabalho, na medida em que o importante passa a ser o trabalho intelectual ou imaterial, que leva o trabalhador a se envolver emocionalmente com a ideologia empresarial. Dessa maneira o capital tenta se apropriar da subjetividade do trabalhador, através do trabalho imaterial, fazendo o colaborador se sentir parceiro do próprio capital, a ele se aliando. (DOMINGUES, TEODORO, p. 3)

Esse novo modo de produção exige trabalhadores cada vez mais flexíveis e multifacetados, o que exacerba a terceirização, o trabalho temporário e todas as medidas de precarização do trabalho. Também há transformação de parte dos empregados em autônomos, cooperados ou estagiários, em verdadeira fraude ao Direito do Trabalho, com o objetivo de desprotegê-los e torná-los concorrentes.

A pejetização, expressão utilizada para caracterizar a contratação de trabalho subordinado por meio de pessoa jurídica especialmente criada para este fim, promove verdadeira concorrência de preços entre os trabalhadores. Trata-se de situação semelhante a um leilão, pois aquele que oferecer o melhor serviço por um menor preço contrata com a grande empresa, em evidente precarização do trabalho. Em tais hipóteses, os salários e também os valores pagos aos obreiros de forma geral se tornam cada vez menores, em constante pressão para diminuição das remunerações e aumento do lucro.

Márcio Túlio Viana defende que

Para manter as taxas de dominação e lucro, a empresa tenta se enxugar, e para isso se automatiza, reorganiza-se, terceiriza-se e - especialmente - terceiriza. Graças aos novos recursos, como a informática, ela se parte em pedaços, através das parceiras, sobre as quais conserva uma invisível relação de domínio. Os resultados são basicamente três: a produtividade aumenta, os custos se reduzem e a resistência operária - tanto em nível individual, como na esfera coletiva - passa a ser coisa do passado (VIANA, 1999, p; 50).

Acrescente-se, ainda, que essa perspectiva social de plasticidade decorrente do desenvolvimento tecnológico transforma a empresa de imóvel em móvel, pois permite que se instale nas localidades em que os sindicatos são mais frágeis. Desta feita, há aumento do poder de negociação do empresariado, que "assim pode ameaçar deslocar-se para outras paragens, numa espécie de lock-out disfarçado" (VIANA, 2004, p. 71).

A reestruturação produtiva também ocasiona a fragmentação do trabalho e da classe trabalhadora. O trabalho é fragmentado na medida em que as organizações empresariais especializam seus serviços de forma que passam a se relacionar com as outras por meio de parcerias. Entretanto, a grande empresa exerce um forte poder decisório frente às “parceiras”, pois, muitas vezes, é sua única cliente. Um claro exemplo ocorre com as montadoras de automóveis. Há diversas empresas pequenas que fabricam cada uma das peças componentes do veículo, de forma altamente especializada, sendo que a grande fábrica controla a produção de todas, pois os produtos são fabricados para atender sua demanda de forma exclusiva. Com isso, trabalho se torna cada vez mais dividido, fragmentado, e os operários ainda mais alienados.

De outra parte, com a premissa de que o empregado integra a empresa e é verdadeiro colaborador do capital, não mais se constata a necessidade da figura do chefe como aquele que fiscaliza a execução do trabalho. Agora o poder hierárquico é interiorizado dentro dos próprios trabalhadores, de modo que o próprio empregado se fiscaliza e se exige um trabalho cada vez mais produtivo, e sem perceber cumpre o objetivo do capital – o lucro. Esse fator fragmenta a classe trabalhadora, porque a união não se faz presente.

Gomes explica que:

A fábrica tornou-se fragmentada; estabeleceu-se concorrência entre os próprios trabalhadores, por meio da terceirização e do aprofundamento da divisão internacional do trabalho; o poder hierárquico tornou-se menos visível e se interiorizou nos próprios trabalhadores. Todos esses fatores combinados contribuíram para a quebra da solidariedade de classe que permitia aos trabalhadores, ao reconhecer os problemas comuns, atuarem de forma coletiva. (GOMES, 2012, p. 259)

Assim, a fragmentação da classe operária, aliada ao individualismo característico da modernidade líquida, impede que

os obreiros atuem de forma coletiva, enfraquecendo a atuação sindical.

Releva mencionar que o novo modelo de produção impede a construção da identidade do trabalhador, porque tolhe o sentimento de pertença social. Considerando que os empregos são voláteis, há grande rotatividade nos postos de trabalho, razão pela qual o indivíduo não mais se identifica com seu trabalho, que passa a ser mero meio de subsistência. A prática forense permite concluir que os trabalhadores oscilam de emprego em emprego, ora no ramo da telefonia, ora no comércio ou na indústria, por exemplo. Por essa razão, não há qualquer tipo de identificação com a classe, pois não há formação de vínculo com nenhuma categoria. Com isso, o empregado não mais se sente inserido na sociedade.

Essa falta de reconhecimento entre os trabalhadores também colabora para a fragmentação da classe, o que retira todo o sentimento de solidariedade que deve fundamentar a atuação coletiva. Vivencia-se, portanto, o enfraquecimento das entidades sindicais, o que, sem dúvida, é deletério para o avanço do Direito do Trabalho. Conforme afirma Márcio Túlio Viana, “quando o sindicato se enfraquece, é o próprio Direito que entra em crise” (VIANA, 2013, p. 210).

O reconhecimento entre os trabalhadores é importante para o fortalecimento do sindicato, enquanto ente de representação coletiva e agente propulsor da progressividade dos direitos trabalhistas. Conforme a Teoria do Reconhecimento de Axel Honneth (HONNETH, 2003), é possível afirmar que a partir do momento em que os obreiros se reconhecem uns aos outros, passam a se solidarizar com a condição do próximo. Em outras palavras, a partir do reconhecimento de similitude das condições de trabalho, nasce o sentimento de solidariedade entre os trabalhadores. A solidariedade, aliada ao pertencimento, induz à identificação coletiva dos obreiros. Ou seja, os trabalhadores passam a se identificar uns com os outros e a perceberem que integram a mesma coletividade. Com isso, a categoria profissional permanece mais

unida, o que fortalece a capacidade de negociação coletiva e pressão do capital. Esse fortalecimento somente é possível porque há verdadeiro reconhecimento dos trabalhadores, uns com os outros e também em relação à coletividade (categoria).

Gomes afirma que

Parece que agora não é mais o indivíduo trabalhador que se reconhece em outro e a partir daí tece suas teias de construções de valores sociais, e, conseqüentemente, de articulação de interesses, que se vê na sociedade. Na verdade, por vezes parece que aquelas sociedades do trabalho descritas por Hegel, Ricouer, Marx e tantos outros, como lembram Costa Júnior[15] e Salgado[16], deixaram de existir. (GOMES, 2015, p. 2)

Ante o exposto, em linhas gerais, verifica-se a mudança do tipo de trabalhador. Atualmente, a grande massa trabalhadora não guarda referência com os operários da velha fábrica fordista. A modernidade impôs ao obreiro novos modelos de produção, em que se privilegia a flexibilidade e a plasticidade. Como consequência, vivencia-se a fragmentação do próprio trabalhador enquanto ser social, pois não mais consegue se sentir elemento inserido na sociedade, o que gera ausência de reconhecimento e de solidariedade com seus pares. Trata-se de um grande desafio a ser enfrentado não apenas pelo sindicalismo, mas também pelo Direito do Trabalho, porquanto é sabido que os grandes avanços na seara laboral têm origem em intensas lutas sindicais. Ou seja, os direitos trabalhistas mínimos atualmente em vigor decorreram do direito coletivo.

### **3 A (In) Existência Da Liberdade Sindical**

As inúmeras e profundas alterações na estrutura social, ocorridas na conjuntura da industrialização, a partir de meados do século XVIII, fizeram com que surgisse um cenário diferente daquele outrora conhecido. Outras formas de pensamento, interesses, e, por conseguinte, novas conflagrações irromperam-se, não

sendo, pois, suficiente o aparato jurídico existente para tutelar os direitos que porventura viessem a ser lesados ou ameaçados de lesão.

Com a evolução da sociedade capitalista efetuou-se modificações nas relações jurídicas em dois sentidos: propiciando novos enfoques dados a direitos tradicionais e a construção de novos direitos, surgidos devido ao processo de massificação das relações sociais.

No entanto, especialmente após a Segunda Revolução Industrial, os conflitos sociais e judiciais se coletivizaram. No plano constitucional, instituíram-se direitos fundamentais de segunda dimensão, os chamados direitos sociais, que são considerados sob o aspecto coletivo.

Historicamente, percebem-se três fases de reconhecimento da liberdade sindical, quais sejam: a proibição, a tolerância e o reconhecimento jurídico.

A propósito, ao descrever a primeira fase, a professora e jurista Máira Neiva Gomes, preleciona que:

Inicialmente, a maioria dos ordenamentos jurídicos na Europa ocidental, através de leis e da jurisprudência, negava aos trabalhadores e também aos empregadores o direito de se organizarem coletivamente. Greve e locaute eram igualmente considerados ilícitos, de acordo com o pensamento liberal de paridade dos indivíduos no mercado. No entanto, na prática, a proibição penal atuou somente com relação à greve dos trabalhadores. Este período é denominado fase de proibição. (GOMES, 2010).

Resta clarividente, pela descrição transcrita em alhures, a forte ingerência Estatal nas organizações coletivas trabalhistas, ao coibir, até mesmo pela via penal, os atos de organização coletiva.

Já no período subsequente, reconhecido como a fase de tolerância, verifica-se uma manobra do próprio capital- com vistas a se adequar as demandas do sistema, observado, sobretudo, a necessidade dos sindicatos- retirando, pois, os Estados, às proi-

bições penais dos conflitos de trabalho coletivos e às organizações sindicais.

Contudo, “a jurisprudência dos países europeus passou a adotar interpretação ampla dos conceitos de violência e de ameaça para continuar a reprimir, inclusive penalmente, as greves.” (GOMES, 2010).

Ato contínuo, a fase do reconhecimento jurídico iniciou-se no final do século XIX, sendo que, contudo, no início do século seguinte, alguns países europeus, pela forma totalitária estatal inaugurada, impuseram amplo controle na dinâmica sindical.

Somente após o final da 2ª Guerra Mundial, é que se percebe a liberdade sindical como uma garantia de direito fundamental, reconhecida, inclusive, no cenário nacional, como direito social positivado no artigo 8º da Constituição Federal, segundo o qual é livre a associação profissional e sindical.

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também estabeleceu que a liberdade deve pautar a atuação sindical, na medida em que o artigo 2º consagrou o direito de constituição e filiação a organizações sindicais, sem qualquer necessidade de autorização prévia.

Salienta-se que tal fase encontra-se longe de estar plenamente solidificada, sendo, ao revés, modulada e construída constantemente e lentamente, de modo a buscar a efetivação da garantia plena da liberdade sindical, na esfera material, com intuito de inserir o próprio trabalhador, como sujeito de direito, no contexto de seu ambiente de trabalho, permitindo-lhe e dando-lhe possibilidades para atuação e participação ativa no espaço que ocupa.

Ainda que prevista no texto constitucional, o que se percebe é que a liberdade sindical não é plenamente exercida no Brasil, razão pela qual não houve ratificação da Convenção 87 da OIT.

Ocorre que, ao lado da liberdade sindical, cuidou o constituinte de estabelecer outras regras para mitigar a independência das organizações sindicais. Uma das principais críticas nesse sentido decorre da adoção no modelo de unicidade sindical. Ou

seja, conforme inciso II do artigo 8º da Constituição, não é possível a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria em uma mesma base territorial. Em outras palavras, é vedado estabelecer, por exemplo, dois sindicatos representativos da categoria dos comerciários no mesmo Município.

É inegável que o sistema da unicidade traz prejuízos à autonomia da atuação sindical. A inexistência da pluralidade sindical impede que o trabalhador se filie à organização que melhor atenda aos seus interesses e anseios. O trabalhador, e também a empregadora, não tem liberdade para escolher a qual sindicato pretende se filiar.

Além disso, a unicidade sindical atrai a fiscalização do Estado em relação às organizações, pois é preciso verificar o cumprimento da regra de um único sindicato por categoria. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula 677, decidiu que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego zelar pelo cumprimento da unicidade sindical.

Outro fator que contribui para a inexistência da liberdade sindical é a contribuição compulsória. Trata-se de regra oriunda da CLT, da época em que havia forte intervenção estatal nas organizações sindicais. Certo é que a instituição da contribuição sindical compulsória, ou imposto sindical, retira dos sujeitos da relação de trabalho a autonomia para escolher para qual sindicato pretendem contribuir e, com isso, fortalecer e cobrar a atuação.

Todavia, uma análise limitada ao texto legal não compreende toda a abrangência do conceito da liberdade sindical. É preciso tecer uma abordagem ampliada do instituto, cujo fundamento não se limita apenas ao direito de fundar e filiar-se à alguma entidade sindical, mas, também, o direito representação efetiva dos trabalhadores no ambiente de trabalho e, inclusive, na seara judicial.

Diante do cenário econômico de demissões em massa e a alta rotatividade dos trabalhadores, complementados pela inexis-

tência de estabilidade nas relações de emprego, fatores próprios da sociedade líquida, como explanado no item 2 do presente trabalho, fazem com que a atuação da liberdade sindical se encontre fragilizada, mormente ante a dificuldade de se estabelecerem laços rígidos de solidariedade entre os trabalhadores.

Outro fator apto a desconstituir a solidariedade entre os trabalhadores, que merece destaque, relaciona-se com o próprio deslocamento dos riscos da atividade, do empregador para com o empregado. Exemplifica-se tal situação, de forma nítida, com o pagamento do salário por comissões ou por peças.

O empregador, ao transferir a instabilidade econômica e os eventuais insucessos de seu negócio para o salário do empregado, incentiva a competitividade entre os próprios trabalhadores no ambiente de labor. Aqueles que outrora se organizavam em busca de melhores condições de trabalho agora se tornam cada vez mais distantes entre si percebendo o seu colega como uma ameaça frente às oportunidades de vendas e produções.

A propósito, Márcio Túlio Vianna, diz que: “na prática, o salário por produção, cria diferenças individuais, embora o resultado do trabalho seja (em regra) um produto do esforço coletivo. Daí, muitas vezes, as situações de mal estar ou conflito.” (VIANA, 2014, p.34).

Neste cenário começa-se a discutir sobre a crise (ou quem sabe o próprio declínio) do sindicalismo que se desprendeu concomitantemente à reestruturação produtiva, conforme se analisará a seguir.

## **4 A crise do modelo sindical e a necessidade de sua reinvenção**

Após traçado um panorama geral sobre a liberdade sindical, é possível perceber que o atual modelo sindical encontra-se em crise.

Relacionada diretamente ao cenário de mudanças paradigmáticas políticas- econômicas, observadas com maior predominância no último século, pode-se constatar que “a crise é fruto da ruptura dos processos que buscaram aprofundar a democracia, ao longo do século XX” (GOMES, 2014, p. 2).

Nessa ordem de ideias, os ideais republicanos que conduziram o movimento sindical em sua origem se fragmentaram com o passar dos anos, cedendo, pois, espaço a um modelo limitado e restrito, fortemente influenciado por inspirações neoliberais, que se atentam apenas para a relação direta entre capital e trabalho.

Inúmeros motivos e explicações demonstram a constatação do modelo de fragilidade dos sindicatos, seja em uma análise local ou até mesmo no plano metanacional.

No contexto nacional, Márcio Túlio Viana, cita, a título de exemplo, alguns fatores como:

“(…) a contribuição sindical obrigatória, que lhe permite existir mesmo quando não tem a menor representatividade – o que acaba desgastando a sua imagem; as restrições ao direito de greve, não só as advindas por meio da lei ordinária, mas em descompasso com a Constituição, como as decorrentes do poder normativo, por ela previsto; a falta de repressão efetiva aos atos anti-sindicais; (...) quase absoluta falta de proteção ao emprego dos nossos trabalhadores, que os faz temer a ação sindical e – aumentando o *turn over* – não só os desaloja constantemente de seu núcleo profissional, como também os induz à concorrência, destruindo pouco a pouco o sentimento de solidariedade”. (VIANA, 2004, p.71)

Noutro norte, o mesmo autor, quando relata os aspectos da crise sob uma perspectiva global, salienta, com precisão, a relação desta com o início da própria globalização, passando pela reestruturação produtiva e encerrando-se, como relatado em alhures, na ideologia neoliberal. (VIANA, 2004, p.71)

Por certo que, no cenário hodierno, constata-se um descrédito do trabalhador em relação às entidades sindicais que lhes representam. O trabalhador não se percebe como membro da referida instituição, não possuindo qualquer interesse em parti-

cipar das assembleias e movimentos paredistas no geral. Tanto é verdade que as taxas de sindicalização decresceram vertiginosamente nas últimas décadas o que leva, por consequência, ao enfraquecimento do poder sindical (RODRIGUES, 1998, p. 41-66).

Delineado tal cenário, é possível anotar que, com destacada consideração em relação ao atual estágio de aprimoramento do direito, torna-se preciso empreender esforços na busca de aprimorar e aperfeiçoar o modelo sindical atual.

Gomes (2010) adverte que: “um dos desafios do movimento sindical brasileiro, neste momento, deve ser a luta pela superação da hegemonia cultural dominante, a fim de que se possa conscientizar e emancipar os trabalhadores (...).”

Ademais, é bem verdade que a crise do sindicalismo afeta diretamente os próprios valores insculpidos na Constituição da República, ao efetivar uma distância entre as promessas constitucionais e a realidade empírica vivenciada pelos trabalhadores.

Neste cenário, não se pode perder de vista que os direitos trabalhistas são verdadeiros direitos fundamentais, cuja aparente natureza patrimonial oculta, na maioria dos casos, sua função essencial extrapatrimonial de assegurar dignidade ao indivíduo trabalhador.

A propósito, em termos práticos, pode-se verificar que até mesmo as negociações coletivas começam a perder seu objetivo primevo de redução dos níveis de exploração dos que vendem a força de trabalho para aqueles que detêm os meios de produção e, passam a ser, instrumentos que começam a corroborar com o próprio intento do sistema.

Cabe pontuar que o modelo sindical precisa ser reinventado para conseguir atender os novos anseios da classe trabalhadora.

Neste quadrante, procede a atenta avaliação ponderada pela jurista Maíra Neiva Gomes, sobre tal cenário:

Um mundo plural, heterogêneo e complexo não comporta mais um sindicalismo que pretenda ser meramente representativo, corporativista, homogêneo e nacionalista. O sindicalismo do século XX expressava uma realidade social que não existe mais. De certa forma, o sindicalismo era o reflexo da fábrica taylorista/fordista, compatível com uma visão de mundo que pretendia ser totalizadora e que desconsiderava a própria diversidade do tecido social. (GOMES, 2015).

Não se pode perder de vista, com o merecido destaque, a relação direta e preocupante existente no cenário da terceirização de mão de obra- ao facilitar a fragmentação da unidade coletiva dos trabalhadores, o que, por corolário lógico, agrava a crise sindical.

Por isso torna-se imprescindível que o movimento sindical busque por mecanismos aptos suficientes para resgatar os laços de solidariedade entre os trabalhadores de modo a possibilitar a participação destes nas lutas e conquistas sociais e o pleno reconhecimento dos mesmos como membros ativos e participativos da própria instituição que os representa.

## 5 Conclusão

Diante de todas as transformações ocorridas na sociedade, em que se destacam a instabilidade, a dinamicidade e a rotatividade dos empregos, não apenas o modo de trabalho foi alterado, mas também os próprios trabalhadores.

Conforme já explanado, atualmente, não há qualquer referência com os trabalhadores da grande fábrica fordista. O que predomina é o trabalho flexível, o que contribui para a grande rotatividade dos postos de trabalho e, conseqüentemente, presencia-se a fragmentação do próprio trabalhador enquanto ser social, já que não mais consegue se sentir elemento inserido na sociedade.

A pulverização da classe trabalhadora constitui um dos principais motivos para a perda do sentimento de pertencimento de classe e solidariedade, fundamentos da atuação sindical.

Para que as organizações sindicais se desenvolvam e mantenham a força, é essencial que seus membros se reconheçam na coletividade.

Esse novo tipo de trabalhador e também o novo modo de produção exige uma atuação diferenciada dos sindicatos. Entretanto, o que se percebe é que em vez de acompanhar todas as alterações da modernidade líquida, o modelo sindical permanece atrelado à velha fábrica fordista. Por essa razão, não há dúvida de que as organizações sindicais não conseguem acompanhar a velocidade com que o pensamento, os objetivos e os anseios dos trabalhadores são alterados. Assim, constata-se a falta de representatividade efetiva, ou seja, os obreiros não se enxergam representados pelos sindicatos, o que desencadeia a crise.

Ao lado da falta de representatividade, também se percebe que a ausência de liberdade sindical também contribui para a crise do modelo sindical. O operário não pode sequer escolher qual o sindicato o representará, ou seja, com qual sindicato o empregado mais se identifica, pois a unicidade sindical impede que haja mais de um sindicato para a mesma categoria na mesma base territorial. Esse modelo obriga o trabalhador a ser representado, muitas vezes, por um sindicato com que não há qualquer afinidade de ideias.

Disso decorre a falta de interesse em participar de assembleias e movimentos paredistas no geral, o que também é constatado pela queda das taxas de sindicalização nas últimas décadas. Com isso, vivencia-se o enfraquecimento dos sindicatos, o que exacerba a crise enfrentada atualmente.

Ante o exposto, é necessário que as entidades representativas das categorias busquem adotar medidas para identificação dos trabalhadores. E, para que haja maior participação coletiva e fortalecimento da luta sindical, é imprescindível que os obreiros se sintam representados pelas entidades sindicais, o que resgatará a solidariedade e retomará a força sindical.

## 6 Referências

BAUMAN, Zygmunt. *Vida para consumo*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008. 199p.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues; TEODORO, Maria Cecília Máximo. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. *Revista do TST*, Brasília, vol. 76, n. 2, p. 72-83, abr/jun 2010.

GOMES, Maíra Neiva. A dimensão republicana do sindicalismo. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 1, p. 01-37, 2014.

\_\_\_\_\_, Maíra Neiva. *FUNK, ROLEZINHO E SINDICALISMO: como os movimentos de juventude podem auxiliar o movimento sindical a readquirir legitimidade no século XXI*. Publicado em 29/01/2015. In: <https://coletivoenegrecer.wordpress.com/2015/01/29/funk-rolezinho-e-sindicalismo-como-os-movimentos-de-juventude-podem-auxiliar-o-movimento-sindical-a-readquirir-legitimidade-no-seculo-xxi>. Acessado em 08/06/2015.

\_\_\_\_\_, Maíra Neiva. O sindicalismo reinventado: possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI. 2012

\_\_\_\_\_, Maíra Neiva. *Em busca da liberdade sindical*. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2388, 14 jan. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/14183>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução: Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003, p. 227-251.

MIRAGLIA, Livia Mendes; TEODORO, Maria Cecília Máximo. A relação de emprego contra-ataca a informalidade: vantagens para o Estado e para a sociedade. In: *Congresso Nacional do CONPEDI*, 20., 2011, Belo Horizonte. Anais do 20º CONPEDI, Belo Horizonte, MG.: Conpedi, 2011. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br>. Acesso em: 23 mar. 2015.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. *Padrão PUC Minas de normalização*: normas da ABNT para apresentação de projetos de pesquisa. Belo Horizonte, 2010. Disponível em <<http://www.pucminas.br/biblioteca/>>. Acesso em: 02 nov. 2014.

RODRIGUES, L. M. . *O Declínio das Taxas de Sindicalização: a Década dos Oitenta*. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 13, p. 41-66, 1998.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. O trabalhador em tempos de modernidade líquida e destruição criadora com identificação. *Encontro de Internacionalização do Conselho Nacional de Pós-Graduação em Direito/UB*, 1, 2014, Barcelona. Anais do 1º Encontro de Internacionalização do CONPEDI, Barcelona, ES: Conpedi, 2014. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br>. Acesso em: 22 mar. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical: entre o consenso e o dissenso. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 70, n. 2, p. 52-71, jul./dez. 2004.

VIANA, Márcio Túlio. O direito, a química e a realidade sindical. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, p. 49-51, jan/jun. 1999.

VIANA, Márcio Túlio. *Para entender o salário*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2014. 147p.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *LTR - Revista legislação do trabalho*. São Paulo, número 7, Ano 67, p. 775-790, jul. 2003. <http://videos.sapo.pt/kkNOESrYZRU98qOD3HOv> Acesso em 10/06/2015

## Notas

- <sup>1</sup> Mestranda em Direito Privado, linha de pesquisa Direito do Trabalho, modernidade e democracia, no Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Graduada em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara

ra e especialista em Direito e Processo do Trabalho. Autora de artigos científicos abordando temas atuais de Direito do Trabalho. Assistente de desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. E-mail: carlavaladao@hotmail.com. Endereço: Av. Getúlio Vargas, 225, sala 1204, Belo Horizonte/MG.

- <sup>2</sup> Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC Minas. Mestrando em Direito Privado: linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia pela PUC Minas. Professor auxiliar de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho dos cursos de graduação e pós graduação *lato sensu* na PUC Minas. Membro da Comissão de Direito Sindical OAB-MG. E-mail: italomreis@hotmail.com. Endereço: Av. Dom José Gaspar, 500, Belo Horizonte/MG.

