

ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E UNITÁRIAS NOS LOCAIS DE TRABALHO: UM ENSAIO DE RECONSTRUÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Marcus de Oliveira Kaufmann*

1 – PINCELADAS DE UM FRACASSO

A superação da discussão acerca da implosão do sistema da unicidade sindical, que obstrui a efetivação larga do princípio maior, do direito humano fundamentalizado, da liberdade sindical, já é por demais conhecida. É, em verdade, quase inglória, muito explorada e, por tudo, cansativa.

Já não surpreende a constatação de que o Brasil convive e mantém um sistema esquizofrênico, embora muitos partícipes do movimento sindical ainda empunhem a bandeira da unicidade imposta de cima para baixo, ao mesmo tempo em que, curiosamente, a produção científica atual, quando ocorre, seja majoritariamente favorável à superação do longo modelo.

No modelo de unicidade imposto, o Brasil vive e tenta administrar um monopólio sindical caótico porque, a despeito daquele modelo, artificial, milhares de sindicatos, detentores de mera representação legal e formal, uma vez que sobreviveram ao procedimento administrativo do pedido de registro sindical perante o Ministério do Trabalho¹, lançam-se à representação privada de categorias sem que tenham condições mínimas de representá-las a contento, *afastados que estão das bases* e, portanto, *distantes que estão dos locais de*

* *Doutor e mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP); bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD/UnB); membro efetivo do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ) e da Academia Brasiliense de Direito do Trabalho (ABRADT); advogado.*

1 Nos termos do art. 2º, inciso IV, da Medida Provisória (MP) nº 726/2016 (Diário Oficial da União – DOU 12.05.2015, com retificação no DOU 19.05.2016). Essa Medida Provisória foi convertida na Lei nº 13.341/2016, que dispôs, em seu art. 2º, inciso III, o seguinte:

“Art. 2º Ficam transformados:

(...)

III – o Ministério do Trabalho e Previdência Social em Ministério do Trabalho;”

trabalho, os centros de gravidade por onde deveriam transitar qualquer tentativa de construção de verdadeiras e fortes representatividades materiais sindicais.

O menosprezo do atual Direito Coletivo do Trabalho à proximidade entre as entidades sindicais e os locais de trabalho é um dado importante ilustrador da curiosa realidade sindical brasileira, que, a despeito da unicidade, impulsiona uma pluralidade de fato de entidades sindicais que se multiplicam exponencialmente nessa estrutura que pressuporia poucos, e controlados, sindicatos, fenômeno fomentado pela previsão constitucional de uma não interferência estatal na vida associativa e pela facilidade com que “categorias”, econômicas e/ou profissionais, são inventadas, sempre pensadas como um dado *a posteriori* da constituição de determinado ente sindical.

Antes da Constituição Federal de 1988, o Poder Público exigia condições para o enquadramento sindical, uma vez que a ideia de “categoria”, nos termos do quadro anexo do art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), se constituía em um mero dado cadastral fornecido *a priori*, um instrumento hábil, nas palavras de Arion Sayão Romita, para reduzir o sindicato à impotência sem que se tornasse necessário proibir a sua própria existência². Após a Constituição Federal de 1988, a ideia de “categoria” passou a ser um dado meramente construído, e não dado, *a posteriori*, em conformidade com a exteriorização da autonomia sindical decorrente do art. 8º, inciso I, da Constituição Federal.

Antes de 1988, o Poder Executivo era o protagonista, pela interferência estatal, em toda a organização do enquadramento sindical. Após 1988, todos os embates sindicais, de conflitos de representação à disciplina acerca da vigência das normas coletivas por exemplo, passou a contar com o protagonismo do Poder Judiciário, em um momento em que o sistema de unicidade passou a ser estranhamente aberto à criação de novos sindicatos.

E o protagonismo se pretendeu ser exercido por várias instâncias judiciárias com visões acerca do Direito Sindical distintas; e os sindicatos, presos a um modelo artificial que os torna dependentes da regulação estatal, a tudo observam inertes, pasmos, sem ação e sem reação, tenham eles, ou não, verdadeira representatividade sindical. Se sindicatos são, passaram pelo cadastro prévio do Ministério do Trabalho, para a aquisição da personalidade jurídica sindical, o que não quer dizer que detenham representatividade material sindical, que é uma noção mais ligada à legitimidade para a ação sindical em nome de determinado grupo de representados. Sindicatos possuem representação

2 A des(organização) sindical brasileira. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 71, n. 6, jun. 2007, p. 666-675, p. 669.

formal sindical, pelo simples fato de existirem juridicamente como tais, portadores de personalidade jurídica sindical. Sindicatos com representação formal adquiriram, juridicamente, a certidão de nascimento para o tráfego no mundo jurídico. Sindicatos com representatividade material sindical, ao contrário, não a adquirem como a mera representação formal, mas a conquistaram a partir da proximidade para com os seus representados, pela confluência de interesses, pelo amálgama criado entre a ação sindical e as aspirações, interesses e direitos que se forjam a partir das bases, dos locais de trabalho, de baixo para cima.

O Poder Judiciário, que, no modelo imposto, é levado a discutir artificialidades, como o prazo de vigência de normas coletivas, assunto que deveria estar afastado da interferência judiciária por ser de livre trato se se trata de plena autonomia privada coletiva, acaba, ao fim, só debatendo e julgando representações formais, mormente em disputas de representação sindical, sem levar em consideração a participação das bases, aquilo que se constrói de baixo para cima.

O cenário sindical brasileiro, que prestigia as representações formais em detrimento de verdadeiras representatividades materiais, detecta que, no sistema de unicidade, cada vez mais, mais sindicatos representam menos pessoas, cada vez mais desinteressadas na vida associativa, no limite do desemprego, automaticamente sujeitas à dada representação formal sem testarem, em liberdade, a representatividade de certas entidades, submetidas ao monopólio da representação formal sem possibilidade de oposição ou de escolha.

O modelo brasileiro, que já abandonou, ao que as décadas já ilustram, a discussão entre a prevalência da liberdade em detrimento da unicidade imposta, ainda não enfrentou o problema da aferição de verdadeiras representatividades sindicais em detrimento das meramente formais de carimbo³ ou ditas pelegas. Se ainda o modelo nacional encontra-se nas agruras de decidir o que tiver que decidir em matéria coletiva com defeitos e agruras na identificação do que seria melhor entre a mera representação formal e a verdadeira representatividade material, sem ter superado o viés ditatorial pela não integração, ao ordenamento constitucional e em sua plenitude, do princípio da plena liberdade sindical, vive-se uma progressiva ruína normativa, o fracasso do Direito Coletivo do Trabalho.

O estratagema montado, desde a década e dos anos 1930, sabe-se muito bem, foi a de transferir o conflito originário entre capital e trabalho para o interior da burocracia estatal e suas estruturas⁴, esvaziando-o em seu berço natural,

3 CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006. p. 159.

4 CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999. p. 28-29. Bem características do intento

no seio das fábricas do ainda débil industrialismo brasileiro, o que se deu por meio da Justiça do Trabalho, detentora do poder normativo.

Diante dessas circunstâncias, o governo Vargas combinou concessão de direitos e repressão política. Criou direitos individuais de proteção do trabalhador (limitação da jornada de trabalho, férias), já adquiridos pela luta dos sindicatos então livres do pré-1930, mas fulminou o movimento coletivo de trabalhadores ao rechaçar o desenvolvimento de relações coletivas de trabalho verdadeiramente livres e bem estruturadas em conformidade com a autonomia privada coletiva, uma vez que os entes sindicais estavam submetidos à estrutura oficial de dominação.

A própria figura da data-base, de vinculação das pautas sindicais ao calendário oficial, obrigava as movimentações coletivas a não se manterem afastadas do controle estatal, com o que se criou, no Brasil, uma necessidade histórica de, principalmente no âmbito coletivo, submeter os conflitos ao crivo jurisdicional.

A estratégia brasileira em linha com a lógica da então exploração capitalista embrionária, perspicaz e inteligente pelo mito de Vargas, de um lado aperfeiçoava progressivamente a legislação trabalhista por meio de atos de cúpula, tutelares no âmbito do Direito Individual do Trabalho, com inspiração na produção legislativa de países de cariz providencial; e, de outro lado, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, regulava, à minúcia, as associações sindicais, tornando-as dependentes da estrutura estatal, desvinculando-as de suas bases.

Independentes das massas “revoltosas”, os sindicatos poderiam se manter e sobreviver em decorrência da “bondosa” fonte de custeio da contribuição sindical oficial, que inibe a concorrência entre sindicatos e incentiva a leniência em relação às necessidades das bases, ao tempo em que a unicidade sindical cuidava de explicar, à coletividade, a imensa dificuldade que seria galgar uma posição digna no mundo do trabalho fora da estrutura sindical. Por tais razões é que já se observou que o trabalhismo, no Brasil, se processou mediante a captura dos movimentos de base – forçados que estavam à ineficiência se mantidos fora da estrutura subalterna e dependente do Estado – e a devolução, aos trabalhadores,

governamental, emoldurado pela cultura da paz social e do “mito da doação” de Getúlio Vargas, as palavras do quarto Ministro do Trabalho do governo varguista, Waldemar Falcão (25.11.1937 a 13.06.1941): “Conseguimos firmar a nossa estrutura corporativa em bases nitidamente profissionais, ao mesmo tempo em que mantínhamos essa outra característica já imanente aos nossos sindicatos: a de dissociar a organização sindical da ideia de agitação e luta, tirando-lhe aquela fisionomia eriçada de ameaças com que, em outros países, se compreendia o sindicato, sempre ligados aos objetivos revolucionários como instrumento do choque de classes e como elemento propulsor de reformas audaciosas” (PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 88).

de leis protetoras e tutelares de direitos individuais não passíveis de negociação pelos sindicatos, mas sujeitas a acordos perante a Justiça do Trabalho, o que ilustra que a história não deixa de ter o seu lado irônico.

A estrutura sindical brasileira, por tudo, se montou, nos eixos da representação automática por categoria e por base territorial mínima não inferior a um município, de forma dispersa e descentralizada por região, o que impede iniciativas e formas de ação unificada, mas, ao mesmo tempo, centralizada na representação por categorias, inviabilizadora de uma efetiva participação das bases obreiras no processo de negociação coletiva, qualificando-a como desenraizada porque, sem a inserção do modelo sindical nos locais de trabalho, todo o movimento sindical se montou a partir do ambiente externo às empresas, longe dos problemas do cotidiano do trabalhador em hipótese de representação sindical profissional.

Além disso, a estrutura sindical se montou de forma fragmentada e dispersa por uma miríade de sindicatos de base territorial municipal, além de ser verticalmente organizada pela pirâmide dos níveis e graus das entidades sindicais, totalmente incapaz, assim, de organizar uma verdadeira resistência, dir-se-ia de uma identidade coletiva, sob o prisma horizontal no território disperso da empresa capitalista, o que, perante o novo complexo de rearranjo empresarial, altamente descentralizado, horizontalizado e fragmentado no território, inclusive internacional, impõe sérias dificuldades de contato e convivência entre bases e cúpulas sindicais.

O tradicional sindicalismo não se libertou das discussões intrínsecas do sistema normativo, que só o levam ao debate superficial que enaltece o artificialismo da disputa intersindical de representação e de outros temas da vida associativa, como o da vigência das normas coletivas, contando, portanto, com o distanciamento verificado entre bases representadas, a partir dos locais de trabalho, e as cúpulas diretivas das entidades. Ao mesmo tempo, o sindicalismo não desenvolveu qualquer via de escape do seu isolamento – decorrente da prepotência em se afirmar como o único representante dos direitos e interesses dos trabalhadores – no mundo do trabalho.

O tradicional sindicalismo não dialoga com outras representações coletivas de trabalhadores em prol das bases representadas nos locais de trabalho, ou seja, não se organiza, de modo ordeiro e sistêmico, para uma sua atuação horizontal com organismos outros de representação coletiva, montados por vias singulares (delegados de pessoal ou representantes eleitos de trabalhadores) ou por vias coletivas (comitês ou comissões de empresa ou de fábrica), acaso voluntariamente construídos pela base de representação.

Paralelamente, o tradicional sindicalismo não se estrutura de forma adequada no verticalismo de sua estrutura, uma vez que, pela unicidade, não consegue atingir o local de trabalho e, pela representação categorial automática, não consegue participar ativamente das discussões para além dos seus limites de atuação territorial, ainda mais de forma próxima e alinhada às bases representadas, nos locais onde os trabalhadores se encontram, nos ambientes de trabalho dispersos pelo território da empresa horizontal.

O problema nevrálgico no desenho do modelo sindical brasileiro é, assim, *como aqui se sugere e se pretende explorar*, a impossibilidade, de que se ressemem várias entidades sindicais, de acesso aos locais de trabalho e de manter vínculos, sem concorrência, com outros organismos, unitários e não necessariamente sindicais, de representação coletiva eleita estabelecidos nos locais de trabalho⁵, ou seja, exatamente nos locais a partir dos quais o sindicalismo, a despeito da representação formal categorial e embasada no sistema da unicidade, poderia construir sua legítima e real representatividade, de baixo para cima, em um modelo mais próximo aos desideratos do direito fundamental, e verdadeiramente humano, da liberdade sindical.

2 – ATUAÇÃO SINDICAL DESMOBILIZADA E EM DECLÍNIO

Os sindicatos, mundialmente considerados e a exemplo de modelos como o brasileiro, enfrentam o sério problema da perda paulatina de suas representatividades. Com essa perda, a negociação coletiva, ilustrativa da função primordial negocial, sucumbe como instrumento de um sistema generalizado de garantia de direitos trabalhistas⁶ e de emancipação social.

5 O art. 3º, alínea *b*, parte final, e o art. 5º da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada no Brasil em 1990, dispõem a respeito de uma salvaguarda às funções representativas que, pela legislação nacional ou pelos convênios coletivos, são desempenhadas por sindicatos e, também, por representantes não sindicais, quando se confere proteção, também e para além dos sindicais, aos representantes livremente eleitos (representantes eleitos de trabalhadores) de trabalhadores na empresa, de perfil unitário, a abranger os delegados ou representantes de pessoal e as comissões ou comitês de empresa ou de fábrica. Diz-se “unitário” para destacar a representação da “totalidade humana do pessoal da empresa, prova de que, entre as pessoas que ali trabalham, há pelo menos isto em comum e uma solidariedade de fato”, que, no microcosmo do local de trabalho, consagra uma “representação equitativa do conjunto do pessoal”, independentemente da filiação, ou não, do trabalhador, a uma entidade sindical, independentemente de qualquer vinculação automática a uma dada representação formal, mas calçada, tão só, pela eleição ocorrida naquele território, em liberdade de escolha e de opção democrática (DELAMOTTE, Yves. *Relações coletivas e regras jurídicas do trabalho e da segurança social*. In: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. *Tratado de sociologia do trabalho*. Trad. Octávio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix/Universidade de São Paulo, 1973. v. II. p. 255).

6 EDWARDS, Richard. *Rights at work: employment relations in the post-union era*. Washington: The Brookings Institution, 1993. p. 77 e 83.

Em verdade, os sindicatos vivenciam, de algumas décadas até os dias de hoje, o que se convencionou chamar de a “crise do sindicalismo”, com inúmeros problemas de ordem interna, nacional, bem como de índole internacional, a enfrentar se pretendem se manter como a melhor forma, até agora encontrada, para a representação coletiva⁷.

Afetam o sindicalismo elementos gerais como (i) a queda relativa e absoluta do número de trabalhadores sindicalizados; (ii) dificuldades de representação, por parte de organizações sindicais, de camadas de assalariados cada vez mais heterogêneas e refratárias à padronização dos salários e demais benefícios; (iii) baixa disposição, por parte dos trabalhadores, de participar das mobilizações determinadas pelas lideranças sindicais; (iv) queda da taxa de greves; (v) diminuição do número de trabalhadores cobertos por instrumentos coletivos de trabalho; e o (vi) geral enfraquecimento do poder sindical. Tais elementos atacam, sobremaneira, os sindicatos dos trabalhadores das indústrias mais afetadas pelas mudanças tecnológicas, pelo declínio da demanda e/ou pelo acirramento da concorrência internacional ou pela desconcentração da produção, bem como os sindicatos alinhados a correntes sindicais que se apoiavam mais intensamente em uma cultura militante e de conflito⁸.

Se já não bastasse a própria legislação contribuir para a implosão dos métodos de aferição de representatividade e de prestígio à negociação coletiva, mediante técnicas de proibição ou de obstaculização às campanhas ou às greves

7 Uma nota curiosa, a respeito dos sindicatos, é dada pelo clássico americano Charles B. Craver, segundo o qual o sistema capitalista, como um todo, é desfavorável aos sindicatos, que integram um particular momento do desenvolvimento, já ultrapassado, das relações industriais, em que o embate “capital-trabalho” era vivo, era diário e feito entre pessoas, e não disseminado em uma complexa estrutura tecnológica empresarial, hierarquizada, funcional e governamental. Seja como for, ainda com Charles B. Craver, mesmo que não mais existissem sindicatos, os trabalhadores simplesmente acabariam os reinventando porque sem uma “voz” de representação coletiva, milhões de trabalhadores, individualmente considerados, seriam jogados à mercê das burocracias tão queridas pela estrutura capitalista, cujo único interesse é maximizar os lucros mediante a diminuição dos custos do trabalho. Por tudo e contra tudo, os sindicatos continuam sendo a única voz que os trabalhadores possuiriam (CRAVER, Charles B. *Can unions survive? The rejuvenation of the American labor movement*. New York: New York University Press, 1995. p. 1). Ideia semelhante é usada por Ronaldo Munck, para quem, com base em Alain Touraine, o sindicato toma a forma de um ser orgânico vivo qualquer, com uma vida: infância, juventude, maturidade, velhice e morte. Só que, como o capitalismo, com a sua capacidade de mutação, regeneração e transformação, o sindicalismo também é capaz de muitas vidas após poder ser declarado morto (Labour dilemmas and labour futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter [Ed.]. *Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. New York: Palgrave, 1999. p. 16).

8 RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (Org.). *O futuro do sindicalismo* (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, 1992. p. 16 e 18.

de solidariedade ou de financiamento compulsório da atividade sindical⁹, como é o caso brasileiro que ainda convive com o sistema da unicidade imposta e com um poder normativo, da Justiça do Trabalho, que viabiliza o acesso fácil a instâncias judiciárias contando com um mero malogro das negociações coletivas independentemente de pressupostos como o do “comum acordo” constitucional; o mundo de hoje impulsionou o fenômeno da descentralização produtiva, com o surgimento de uma miríade de empresas envolvidas na cadeia produtiva moderna, principalmente de empresas multinacionais. Além disso, o mundo fez se revelarem as flagrantes disparidades existentes nos planos de remuneração, nos sistemas de contratação, nas flexibilidades impostas à regulação de cada condição de trabalho, complicando a atuação dos dirigentes sindicais, que se tornaram inaptos a acompanhar, diante de uma camada assalariada heterogênea, o cotidiano de cada local de trabalho e a realidade de cada empresa.

Nos dias atuais, há uma forte tendência a que os empregados (i) percam o interesse pelas ações coletivas e sindicais, geralmente burocratizadas em procedimentos vários de validação da vontade expressa em assembleia; e (ii) busquem, como alternativa, o diálogo com o empregador, em uma verdadeira parceria, como estratégia de tornar a solução dos problemas cotidianos expeditos e simples. O desinteresse e a apatia¹⁰ generalizada dos trabalhadores pela e para com a atividade sindical é uma bomba para o futuro do sindicalismo e para, em consequência, a negociação coletiva.

Não há espaço para qualquer discussão acerca da eventual prevalência do negociado sobre o legislado se não se constroem métodos de fortalecimento sindical a partir de cada local de trabalho.

Isso porque, nas empresas periféricas e terceirizadas a multinacionais, por exemplo, o que se constata é o distanciamento entre as bases da categoria profissional e a liderança sindical, afastando, naturalmente, uma maior procura dos empregados por serviços sindicais, aliado ao natural obstáculo à sindicalização de jovens e mulheres, contratados que são por tempo parcial em pequenas empresas.

Nas empresas centrais, nas multinacionais, o interesse do trabalhador, de alta qualificação, polivalente e melhor treinado a se adaptar à automação

9 HECKSCHER, Charles C. *The new unionism: employee involvement in the changing corporation*. Ithaca: Cornell University Press, 1996. p. xxxiv.

10 “O curioso, ao lado da crescente dessindicalização, é perceber a apatia dos trabalhadores do conhecimento à adesão ao movimento sindical, cujo recrutamento ainda é majoritariamente formado por trabalhadores manuais assalariados.” (VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais e atos anti-sindicais*. São Paulo: LTr, 2008. p. 103)

e aos incrementos da tecnologia na produção, é, até, mais egoísta. Prefere, tal trabalhador, que seu labor não se vincule à atividade sindical, em prol de providências que possam ser processadas individualmente, com pleitos e reivindicações que sejam tratadas diretamente com o empregador, mesmo porque, com remuneração variável, é preferível, a fim de se evitar empecilhos a uma melhora na contraprestação, que o pagamento seja tratado de forma reservada, sem riscos de desconfiças por parte do lado patronal.

Tal baixa disposição dos trabalhadores à mobilização sindical, se multiplicado pelo número de indivíduos hábeis a compor assembleias sindicais em prol de pautas reivindicatórias mais agressivas, esvazia o movimento e a própria razão de ser da existência do ente de classe.

A produção enxuta da atualidade, no mais, incita formas menos combativas de negociação coletiva. O que perde, diante da lógica do capitalismo atual, é a atividade sindical de cunho socialista, voltada à classe e não a fragmentos ou a setores daquela classe de trabalhadores identificados em grupos de empregados de uma empresa. Essa atividade sindical socialista era aquela que, no sonho da emancipação da classe trabalhadora, seria mais agressiva e combativa; mais natural ao seio das divergências entre os mundos do trabalho e do capital; mais apta a evitar a crescente perda da consciência, da subjetividade operária, quanto à pertinência a uma coletividade¹¹.

Na reestruturação produtiva, enfim, pressupõe-se o abandono, por parte do sindicalismo, de práticas classistas que contestam o controle do capital e que possam resguardar alguma noção obreira quanto à sua exploração no projeto da acumulação. O intuito, contra o qual o sindicalismo está fracassando, é quanto a já referida perda da subjetividade operária, “comprada” mediante um processo de envolvimento do trabalho à produção, o que se passa quando, por exemplo, se explora a criatividade do trabalhador em prol da organização empresarial e do processo produtivo; e quando, no mais, o capital desvia a atenção do trabalhador da natural conflituosidade de quem está em condições subalternas em relação a outrem, para novas formas de pagamento, imediatamente mais interessantes, como os bônus de produtividade e, inclusive, os planos ou programas de participação nos lucros e/ou resultados da empresa.

Ocorre, então, a desconcentração negocial ou a descentralização da normatização coletiva¹², que passa, já fora do mundo sindical, a sugerir a

11 Essa é a tônica do discurso de: ANTUNES, Ricardo. Mundo do trabalho, precarização e desemprego. In: MARQUES, Rosa Maria (Org.). *Mercado de trabalho e estabilização*. São Paulo: Educ, 1997. p. 33.

12 São de Marcio Pochmann as advertências de que “o movimento de descentralização das negociações coletivas de trabalho não indica necessariamente uma maior aproximação dos sindicatos aos interesses

necessidade de que haja outras vias de tutela e de proteção dos interesses e direitos coletivos de um determinado grupo social nos locais de trabalho, ainda mais no sistema de unicidade, em que mais sindicatos estão, cada vez mais, representando menos pessoas em razão do desemprego crescente, a sugerir, em pessimismo, que o futuro do trabalho seja o de inventar o seu próprio emprego, se não salvo por um *novo sindicalismo*.

A sugestão se torna mais impactante quando, segundo José Pastore, os sindicatos diminuam sua importância ao mesmo tempo em que desabrocham outras formas de organização coletiva, como as comissões de fábricas e representantes unitários, eleitos, de empregados¹³. Por essas modalidades não sindicais, ou unitárias, de organização, a negociação coletiva poderá contar com dados reais da empresa¹⁴ mediante a constante vinculação do trabalho e da organização coletiva à realidade do capital e, quiçá, mediante a perda do controle sindical sobre algumas das principais e clássicas pautas de reivindicação, notadamente sobre os salários, sobre a jornada e sobre as condições de trabalho.

Aliás, a presença, no debate, dos organismos de representação coletiva de trabalhadores do tipo unitários e não sindicais evidencia um dos fracassos dos métodos clássicos da negociação coletiva, que é o de considerar que, para a solução de conflitos ou problemas coletivos, apenas duas partes seriam suficientes¹⁵, sem a consideração de outros partícipes da tutela dos interesses da coletividade de trabalhadores, ainda que fixada em um local de trabalho, fora das rédeas da ideia de categoria, fora das rédeas do sistema de unicidade.

Essa é a razão pela qual se propugna a necessidade de a estrutura sindical, em todos os seus variados níveis de *representação, internacional, nacional*,

das empresas, nem tampouco a maior organização dos trabalhadores por local de trabalho. Pode estar provocando, no entanto, maior heterogeneidade nas remunerações e nas condições e relações de trabalho” e de que, por estarem pulverizadas, “a condução das negociações coletivas de trabalho no Brasil não traduz resultados semelhantes para todas as categorias de trabalhadores” (POCHMANN, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La [Comp.]. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO], 2005. p. 177).

13 Ver nota 5.

14 *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997. p. 128. De um lado, tem-se uma agenda sindical que é definida pela empresa e causada pelo distanciamento das bases para com a cúpula sindical. De outro, os trabalhadores, que não podem esperar o sindicato e não possuem condições de competir e discutir salários e condições de trabalho com a empresa, estão vivendo tensos diante do desemprego estrutural, o que torna, para eles, uma questão bem mais recorrente a da proteção e defesa do emprego quando da negociação das normas coletivas (RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome [Org.]. *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, 1999. p. 83).

15 HECKSCHER, Charles C. *The new unionism*, p. 192.

*regional e local, manter coalizões horizontais com outros agentes sociais, a fim de que haja uma solidariedade local, muito mais abrangente para encampar a experiência rica e humana, surgida nos locais de trabalho, sempre com o intuito de evitar conflitos dentro da classe trabalhadora*¹⁶ e assegurar, de forma legítima, a real representatividade sindical.

O reflexo da diminuição de importância do sindicato está, diante de todas essas circunstâncias, no fato de que, hoje em dia, os sindicatos se preocupam, presos em si mesmos, bem mais com as cláusulas pertinentes à garantia de emprego, o que exige um perfil mais complacente, do que com as cláusulas que tratam do salário, da jornada e das condições de trabalho, reivindicações históricas de um sindicalismo ideológico de classe.

Considerando, no declínio sindical, o desemprego que impregna, particularmente, a sociedade brasileira, coloca-se, diante do sindicalismo atual, uma luta pela sobrevivência, uma vez que, se já não fosse o bastante a perda do comando sobre importantes temas trabalhistas, o sindicato está tendo sua base de representação restringida a um “contingente minoritário e parcial dos trabalhadores”¹⁷ que ainda está apta a pagar as diversas taxas e contribuições de filiação sindical. Em sistemas normativos outros que não o brasileiro, em que a filiação ainda é importante para a sustentação do sindicato, observa-se o crescente incremento dos números de desfiliações ou de não filiações¹⁸.

O cenário do desemprego é, efetivamente, devastador, bem como as consequências para a luta sindical, que não é fomentada porque as greves estão tendo um decréscimo, salvo recentes exemplos, e também porque há uma natural redução da taxa de sindicalização. Reduzindo a taxa de sindicalização, aumenta-se, em princípio, o número de pessoas imersas no mercado informal, donas de seu próprio negócio¹⁹, parassubordinadas na maior parte das vezes, o

16 A esse propósito, apenas como uma ilustração do caos que a crise sindical gera para a própria classe trabalhadora: “Há tempos, empregados e membros de conselhos das empresas não encontram mais seus adversários entre os executivos de sua empresa, mas entre os assalariados de empresas e de ‘localizações’ concorrentes, tanto faz se na cidade vizinha ou no Extremo Oriente. E, quando se coloca a questão de quem será sacrificado no próximo impulso da racionalização econômica empresarial, também o departamento vizinho e o colega imediato tornam-se inimigos” (GRUPO KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Trad. Heinz Dieter Heide Mann; Cláudio Roberto Duarte. São Paulo: Conrad, 2003. p. 82-83).

17 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 244. Também em: GORZ, André. A new task for the unions: The liberation of time from work. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (Ed.). *Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. New York: Palgrave, 1999. p. 45 e 48.

18 OLNEY, Shauna L. *Unions in a changing world: problems and prospects in selected industrialized countries*. Geneva: International Labour Office, 1996. p. 2.

19 A proliferação de pequenos negócios, de natureza parassubordinada, juntamente com a menor pressão social sobre os jovens para a filiação, o aumento do comércio internacional e a sofisticação da gestão de recursos

que incentiva a proliferação de sindicatos sem maior representatividade para a tutela de pequenos setores e pequenas aglomerações de pessoal, tudo acompanhado do fenômeno da descentralização normativa coletiva²⁰, com a diminuição do número de cláusulas, mormente após uma certa estabilidade monetária, voltadas ao trato de indexação salarial ou a novas formas de remuneração variável.

Do baixo número de cláusulas, surge a pouca abrangência de trabalhadores incluídos nos convênios coletivos de trabalho, refletores da pujança de um sindicalismo atuante; e o sentimento de pertencimento a um coletivo se esvai.

A crise do sindicalismo é dura e complexa. Essa realidade concreta do Brasil e de outros países, de toda a sorte, é típica de mercados de índole liberal, razão pela qual os problemas enfrentados pelo sindicalismo são comuns, de alguma forma, a outros sindicatos inseridos em modelos de economia liberal, ou seja, aqueles mais pujantes das sedes das empresas multinacionais.

Com efeito, nessas economias, o enfraquecimento sindical resulta na caracterização dos sindicatos como entes de perfil mais conservador e minimalista²¹ e que buscam apenas a representação dos trabalhadores diretamente envolvidos em uma dada negociação coletiva, muitas vezes de cariz conflituosa, longa e com impactos nos interesses de terceiros, do público em geral.

Em suma, há três principais eixos de crises enfrentadas pelo sindicalismo: (i) a crise de união, de filiação, de união de trabalhadores, causada pela segmentação do trabalho em prol da flexibilidade, da polivalência do trabalhador; (ii) a crise de lealdade dos trabalhadores para com os sindicatos, causada pelas variadas pressões exercidas pela empresa capitalista; e (iii) a crise de representatividade, causada pela dificuldade dos sindicatos organizarem os setores altamente tecnológicos ou por demais qualificados.

Todas essas contingências e crises por que passam os sindicatos, aqui pontuadas em exemplificação, podem ser, ainda, adicionadas, no plano econômico, de fatores como (i) a dispersão industrial internacional, com o aumento de empresas, de menor porte, partícipes de grandes cadeias produtivas, o que

humanos também são tidos como elementos caracterizadores do declínio sindical (ZYLBERSTAJN, Hélio. Os metalúrgicos do ABC: tentando construir o novo/velho sindicato no Brasil. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina [Org.]. *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 287).

20 HINZ, Henrique Macedo. *Cláusulas normativas de adaptação: acordos e convenções coletivas como formas de regulação do trabalho no âmbito das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 97.

21 PIAZZA, James A. *Going global: unions and globalization in the United States, Sweden and Germany*. Lanham: Lexington Books, 2002. p. 79. No mesmo sentido, na doutrina estadunidense: RICHARDS, Lawrence. *Union-free America: workers and antiunion culture*. Chicago: University of Illinois Press, 2008. p. 3.

impulsiona os sindicatos a responder com rapidez, precisão, equilíbrio e força às mudanças estruturais nacionais e mundiais provocadas pela globalização da economia a fim de que possam influenciar a tomada de decisões²², sob pena de sucumbirem ao racha da solidariedade operária; (ii) as novas tecnologias; (iii) acirramento da competição internacional; (iv) novas modalidades de gestão empresarial e políticas de recursos humanos destinadas a afastar o sindicalismo da empresa mediante emulação de trabalhadores; (v) flexibilização do emprego, precarização e aumento de trabalhadores parassubordinados, além, também, da flexibilização dos procedimentos produtivos; (vi) terceirização; (vii) individualização no trato de matérias salariais, promoções, benefícios; (viii) melhoria geral nas condições de trabalho; (ix) elevação do padrão de consumo das classes assalariadas ao longo do tempo e a despeito de tudo; (x) aumento do poder de barganha das empresas, que passam a poder negociar melhor sob a ameaça de deslocamento, em uma espécie de *lockout* disfarçado; e (ix) a redução dos índices inflacionários.

No plano da estrutura social, a crise sindical se qualifica, ainda, por conta (i) da redução dos trabalhadores industriais e manuais clássicos; (ii) do aumento proporcional de trabalhadores altamente qualificados, inclusive sob o ponto de vista educacional; (iii) do aumento da proporção de trabalhadores de tempo parcial, por períodos determinados, a domicílio, terceirizados e com sistemas flexíveis de trabalho; (iv) da ampliação da informalidade e do contingente de mulheres; bem como (v) da evidente heterogeneidade das bases de representação.

A crise do sindicalismo também se identifica no plano político-institucional, em que se constata (i) a ascensão de governos mais conservadores na média mundial; (ii) o declínio dos partidos de ideologia socialista; (iii) a crise geral das políticas sociais dos Estados de cariz providencial; e (iv) o fim dos regimes socialistas que se opunham politicamente ao capitalismo.

No plano ideológico e valorativo, o sindicalismo ainda enfrenta (i) o avanço das ideologias individualistas e dos direitos do cidadão diante do Estado e da coletividade, com a rejeição da crença de que o bem estar e a felicidade individual são alcançáveis somente mediante o bem estar coletivo²³; (ii) a des-

22 PEDROSO, Elizabeth M. K. *Movimento sindical urbano no Brasil: 1850-1997 trajetória, características e desafios*. Porto Alegre: Evangraf, 1998. p. 94.

23 Interessante nota a esse respeito é dada por Thomas C. Kohler, da Boston College Law School. Segundo o jurista, o declínio sindical faz parte de um declínio ainda maior visto, na sociedade, em relação à vida associativa, dos clubes e grupos religiosos aos aspectos políticos, o que se ilustra pelo número de pessoas que, atualmente, vivem e são felizes sozinhas, ultrapassando, em quantidade, lares de família, se se comparar os números de hoje, nos EUA, como os da década de 1950, por exemplo. Conclui, o

confiança com relação a partidos e classe política, em detrimento, também, de outras formas de lideranças, como as sindicais, que parecem se profissionalizar no poder; e (iii) a valorização dos movimentos sociais e de outras formas de atuação política de perfil mais apartidário, com objetivos mais precisos (movimentos ecológicos, por exemplo).

Por fim, no plano sindical, a crise está estampada, como já alertado, (i) na dificuldade de o sindicato se organizar diante de uma base de representação dispersa na miríade de operações produtivas que se espalham no território nacional e global, quando o sindicato está acostumado a vivenciar uma estrutura hierarquizada, que é colocada em xeque diante da estrutura moderna, enxuta, e horizontal da cadeia produtiva, com dificuldades, portanto, de o sindicato acompanhar a heterogeneidade dos trabalhadores que formam a sua base de representação, principalmente em países como o Brasil, onde a representação sindical não se dá por empresas ou por unidades de negociação, onde não há organização sindical de base (salvo pontuais exceções que criaram delegacias sindicais nos locais de trabalho, etc.) e onde não se acessa o local de trabalho; e (ii) na burocratização das estruturas sindicais, que vivem autonomamente em relação à base representada, em um evidente movimento de distanciamento entre a cúpula e os locais de trabalho²⁴.

No Brasil, a situação toma ares de afronta, mesmo, à liberdade sindical, em um contexto normativo em que o Estado ainda exerce controle sobre a liberdade de constituição de sindicatos, em razão do sistema da unicidade, tudo agravado pelo fato de, nessas condições, com um sindicalismo financiado publicamente pela contribuição sindical, não desenvolver (e não querer) um poder de barganha mais arrojado, se já não bastasse a acomodação das lideranças sindicais, mais envoltas em questões de perpetuação no poder do que comprometidas com os resultados úteis, e benéficos, que, da negociação coletiva, poderiam retirar²⁵.

jurista, sustentando que, se o casamento e a família, desde os tempos gregos considerados instituições fundamentais da sociedade, parecem estar se dissolvendo, ninguém poderá se espantar que organizações como os sindicatos possam estar mergulhados em crise também (Decentralizing industrial relations: the American situation and its significance in comparative perspective. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi [Ed.]. *Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007. p. 124).

- 24 Por tudo, ver: RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (Org.). *O futuro do sindicalismo* (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, 1992. p. 21 a 25; e VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 68, n. 8, ago. 2004, p. 932-933.
- 25 BERNARDES, Hugo Gueiros. Níveis da negociação coletiva. In: PRADO, Ney (Coord.). *Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LTr, 1998. p. 154.

Os sindicatos, por uma questão de sobrevivência no contexto atual, precisam, sim, se democratizar, no Brasil e no mundo. Parece incrível constatar, mas o que se nota, no mundo político e, com desvios explicados pelas excentricidades sindicais, até no mundo forense, é um paradoxo. A estrutura sindical nutre, internamente, em sua governança, um modelo que se assemelha, e muito, ao das empresas com as quais contendem ou com as quais estabelecem parcerias. Os sindicatos, atualmente, e é preciso se encarar com seriedade o problema, não são, hoje, instituições muito democráticas²⁶.

É muito comum, embora tenham surgido para e pelos seus representados, que certas lideranças sindicais estejam continuamente lidando com matérias de eleições internas, preocupadas com as suas posturas políticas em um próximo mandato, envolvidas intensamente nos bastidores das trocas de benesses e de regalos institucionais nos corredores dos poderes. É muito comum, por consequência, que a cátedra sindical se mostre relutante em envolver as bases, em demasia, nos assuntos *interna corporis* do sindicato.

É bem inusitado constatar que, muitas vezes, pretendam os dirigentes dos sindicatos eliminar a intervenção das bases na administração do sindicato como um modo ditatorial de adquirir o controle absoluto sobre a atividade e, por naturalidade, sobre a burocracia sindical²⁷ que os perpetua no poder, que os faz “destruir” oposições sindicais, que os transforma em profissionais e tecnocratas sindicais, quando a atuação deveria se dar em contexto político adverso, ou seja, do desenvolvimento do talento, da vocação e da meritocracia na representação.

26 Três paradoxos são apontados, em linhas gerais, como inerentes ao modo de agir do sindicalismo mundial, por mais criticáveis que possam parecer em um primeiro momento, mas que se relacionam com o espírito da existência dos sindicatos. O primeiro é a necessidade atual de os sindicatos estabelecerem relações duradouras e flexíveis com o capital. O segundo é de não manterem, internamente, estruturas democráticas. O terceiro é o de os sindicatos buscarem um legalismo exacerbado, com “contratos” longos, de difícil compreensão e que buscam uniformidade na aplicação e simplicidade nas demandas diárias (HECKSCHER, Charles C. *The new unionism*, p. 27).

27 Contudente análise do tema pode ser encontrada nos ácidos estudos desenvolvidos por BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo sindical*. São Paulo: Xamã, 2008. p. 27 e 121; e ALMEIDA, José Maria. *Os sindicatos e a luta contra a burocratização*. São Paulo: Sundermann, 2007. p. 33-34. Ainda sobre a burocracia, adverte, em contraposição, Geoffrey Wood, que sempre haverá alguma tensão entre o processo de democratização e o de burocratização, uma vez que direitos democráticos, para serem exercidos, dependerão de estruturas burocráticas adicionais. Nessa dependência, o risco é o de os líderes, envoltos com a burocratização, se distanciarem das bases representativas e passarem a raciocinar na possibilidade de a estrutura burocrática os tornar inatingíveis democraticamente, tornando-os uma elite que mais nada tem a ver com as suas origens (Trade unions and theories of democracy. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey [Ed.]. *Trade unions and democracy: strategies and perspectives*. News Brunswick: Transaction Publishers, 2009. p. 23-24).

As gritas sindicais hodiernas, em prol de uma melhor democracia industrial, de uma melhor democracia nos locais de trabalho, de uma melhor democracia nas empresas, antes de se instituírem, deveriam enfrentar a revisão das próprias estruturas sindicais, que, em sua grande e vergonhosa maioria, permitem a sobrevivência de sistemas antidemocráticos, de efetiva exclusão das bases representadas na afirmação dos desígnios da categoria, de efetiva negação à participação assemblear das bases e à confirmação de uma representatividade sindical nos locais de trabalho.

Enfim, os sindicatos, pela crise em que se inserem, não podem pretender e exigir que seus supostos oponentes, representantes da empresa capitalista, sejam mais democráticos do que eles mesmos, ao, do capital, exigirem que admitam a existência, no terreno antes reservado exclusivamente aos intentos empresariais, o terreno da empresa, o terreno do local de trabalho, a interferência e a presença sindical ou, ainda, a interferência e a presença de representações coletivas de trabalhadores de perfil unitário e não sindical. É uma questão de lógica e uma imposição de conduta diante de um novo cenário que se apresenta, em prol de uma atuação, mormente para a negociação coletiva, mais restrita ao âmbito da empresa. Os sindicatos, nessas circunstâncias, caminham para terem que enfrentar a realidade do local de trabalho, quer quanto à negociação coletiva, quer quanto à organização de base, local, ainda que isso imponha a convivência com representações eleitas e unitárias, a fim de, a partir desses locais, reconstruírem a sua força com uma legítima, e não artificial, representatividade sindical.

Por todas essas razões é que os sindicatos devem, antes de qualquer postulação ou irresignação, dar e viver o exemplo efetivo da democracia sindical interna. A democracia requer contato e diálogo contínuos com as bases e com as pessoas para as quais os sindicatos servem. Os sindicatos não representam dirigentes ou lideranças sindicais. Representam as bases, pura e simplesmente. Portanto, os sindicatos devem trazer, para o seio das decisões que afetem os seus representados, para o cotidiano das atividades, inclusive administrativas, a participação ativa dos representados, em um ambiente de ampla e aberta democracia.

A democracia sindical interna não pode mais ser tida como uma simples demanda ética para a melhor justiça social ou para a melhor representação. A prática da democracia, dentro das estruturas sindicais, é um pressuposto para a própria sobrevivência dos sindicatos, para a sua própria representatividade, sob pena de se fragmentar e se perder a grande voz que essas entidades ilustram na função de arremeter e organizar os que buscam expressão e poder coletivo.

A recuperação dos afazeres sindicais é uma demanda, também, para a função negocial dessas entidades, a fim de que a negociação coletiva, em qualquer contexto normativo em que se insira, continue a resguardar, suas três funções essenciais: (i) a fixação dos princípios e dos grandes objetivos da política social setorializada; (ii) o estabelecimento das condições necessárias ao equilíbrio entre as partes da negociação; e (iii) o incentivo ao trato de matérias que ofereçam resistência ao diálogo²⁸.

Viver a democracia demandará, do sindicalismo, a experiência de conviver em sistema associativo, em um *sindicalismo associativo*²⁹, com todos os níveis de representação nos quais se compõe a estrutura sindical, do nível local ao nível internacional, bem como a de conviver, por mais difícil que seja, com outros organismos de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho (embora o problema também se apresente em todos os níveis, mas com predominância nos locais de trabalho), do tipo unitário e não sindicais, além de organizações não governamentais, entidades religiosas, associações civis que apresentam alguma aproximação com o temário laboral³⁰.

3 – OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O LOCAL DE TRABALHO

Um dos principais instrumentos, prestigiado, de atuação sindical, mesmo que no modelo de unicidade, a negociação coletiva, por consequência do quanto já exposto, se deteriora. Ator exclusivo, em tese, na negociação coletiva, no Brasil, diante da necessária intervenção sindical, que impõe a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho – mas não, necessariamente, que o sindicato finalize a negociação coletiva –, o sindicato não consegue, sequer com a negociação coletiva, projetar-se para além de sua implosão.

Diz-se que os sindicatos não necessariamente possuem a missão de finalizar a negociação coletiva no Brasil porque pode acontecer de a negociação

28 SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, Maria; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 153.

29 A respeito do qual já se explorou em: KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho*. São Paulo: LTR, 2014. p. 327-336.

30 Um dos desafios do sindicalismo, frequentemente alardeados pela literatura, é o de exatamente desenvolver a capacidade de ampliação de sua articulação com outros movimentos sociais, com outras entidades nacionais e internacionais, outras instituições para combinar “iniciativas localizadas com campanhas globais” (PEDROSO, Elizabeth M. K. *Movimento sindical urbano no Brasil*, p. 95-96). A essa nova postura do sindicalismo, emprega-se, ainda, na literatura, a expressão “sindicalismo cosmopolita” (GOMES, Maira Neiva. *O sindicato reinventado*. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 270).

coletiva de trabalho ocorrer de forma direta, a partir de determinado estágio, entre os trabalhadores, mediante uma outra representação coletiva por organismos de natureza unitária e não sindical (comissões, comitês com conselhos de empresa ou de fábrica), e a empresa, sem uma “formalização” do sindicato, ainda mais quando os interesses em jogo dizem respeito ao local de trabalho (como quando envolvem a introdução de nova tecnologia, a transferência de produção, aviso prévio quanto a decisões estruturais e fechamentos de unidade³¹) e não à categoria profissional necessariamente.

Nos dizeres de Leonardo Mello e Silva, a negociação coletiva de trabalho por local de trabalho, no Brasil, está restrita àquela que desemboca em acordo coletivo de trabalho ou quando prevista em convenções coletivas de trabalho, o que é raro ocorrer, a despeito de a negociação coletiva por local de trabalho, inclusive mediante a atuação de outras representações coletivas de trabalhadores, de cariz unitário e não sindical, ser uma tradição das reivindicações dos trabalhadores no Brasil, própria e recorrente nos momentos de luta por maior democracia (intensa reivindicação em prol de outras representações coletivas de trabalhadores se deu na redemocratização de 1945, na greve dos 300 mil em São Paulo em 1953, nos movimentos de Contagem e Osasco de 1968, nas greves na região do ABC no final da década de 1970 e início da de 1980)³².

É que, como visto, e bem pontuado por Dorothee Susanne Rüdiger, “o direito sindical brasileiro é inadequado para fazer frente aos desafios da globalização para os trabalhadores, prendendo, por lei, trabalhadores e empregadores em organizações nacionais, regionais e municipais em categorias econômicas e profissionais que se tornaram, diante da globalização, obsoletas”³³.

31 CRAVER, Charles B. *Can unions survive?*, p. 71 e 72.

32 Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas duas décadas: uma visão geral. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (Org.). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005. p. 136 e 137. Ainda em: SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 41-42.

33 Sindicatos como atores globais: um desafio para o direito sindical brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). *Constitucionalismo social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008. p. 22. O mesmo raciocínio em: Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003. p. 72-73.

Não há como não concluir que a negociação coletiva de trabalho, nesse sistema, não consegue neutralizar o conflito com o capital³⁴ porque não representa, para o lado obreiro, um verdadeiro contrapoder do trabalho, onde quer que esteja o capital (articulação horizontal), onde quer que esteja o trabalhador (articulação horizontal) nos variados locais de trabalho.

Essa limitação e esse empobrecimento da função da negociação coletiva só se reforçam quando se constata o isolamento do mundo sindical, incapaz de, também de forma horizontal, se articular com outras representações coletivas de trabalhadores, mormente de perfil unitário e não sindical, mais capazes³⁵, livres que são dos limites impostos pela unicidade, para levar adiante a negociação coletiva de trabalho por local de trabalho e para levar adiante a construção de um ressurgimento do próprio sindicalismo, em um *novo sindicalismo*, em prol do *resgate de sua representatividade sindical*, a despeito da unicidade, de baixo para cima.

Alain Supiot, expressando o sentimento entranhado neste estudo, leciona, categoricamente, como já se destacou, que os organismos representativos de trabalhadores nas empresas, ainda mais com feição coletiva (comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica), “são, em realidade, as únicas formas de representação coletiva capazes de competir com a representação sindical”³⁶ porque, deles, depende a consolidação da tendência de encaminhamento da negociação coletiva ao nível da empresa, hábil para confrontar o intenso movimento de descentralização empresarial e de criação de novas unidades do capital³⁷.

34 MARRAS, Jean Pierre. *Capital-trabalho: o desafio da gestão estratégica de pessoas no século XXI*. São Paulo: Futura, 2008. p. 227.

35 DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas, 1997. p. 20-21 e 173.

36 Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficial Internacional del Trabajo, v. 118, n. 1, 1999, p. 44-45.

37 “Outro problema de desenho do sistema é a ausência de legislação para organizações por local de trabalho. Apenas em casos excepcionais de sindicatos mais fortes conseguiu-se negociar a constituição de comissões de empresa. Com isso, o sindicalismo brasileiro sempre foi de porta de fábrica, isto é, organizou-se externamente às firmas, não interferindo, cotidianamente, nos padrões de uso da força-de-trabalho. Isso dificulta enormemente a fiscalização da vigência da legislação trabalhista ou mesmo dos acordos coletivos no dia-a-dia do trabalho. Em geral, os sindicatos só tomam ciência de abusos quando o trabalhador é demitido e procura sua entidade de classe para mover uma ação trabalhista contra o empregador. A fiscalização da aplicação da lei, pois, ocorre *ex post*, findo o contrato de trabalho. (...) A estrutura sindical frustra, desse modo, as expectativas suscitadas pela relação coletiva de trabalho, sobretudo a de dar poder aos sindicatos para negociar coletivamente em condições menos desvantajosas e o de exercitar o poder de fiscalização da aplicação da legislação trabalhista. Essas debilidades ficaram mais claras nos últimos anos, com o enfraquecimento da instituição sindical como um todo, cujo principal indicador são os resultados das negociações coletivas.” (CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. Desenho legal e desempenho real: Brasil. In: BENSUSÁN, Graciela [Org.]. *Instituições trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real*. Rio de Janeiro: Revan/ Instituto Universitário de Pesquisas da Universidade Cândido Mendes [luperj/Ucam], 2006. p. 180 e 181)

Enquanto a negociação coletiva brasileira ainda depender da discussão prévia quanto à representação formal dos sindicatos *versus* a sua representatividade material, atrelada ao conceito de representação categorial e por base territorial, centralizada que é, estará ela longe, inclusive, de observar e aplicar os princípios da isonomia e da democracia.

Isso porque, segundo Henrique Macedo Hinz, ainda não é prestigiada a negociação coletiva no nível da empresa, em contexto descentralizado, que garanta a adaptação das normas trabalhistas à realidade de cada empresa (observância ao princípio isonômico) e que incentive os sindicatos, e outros atores mais localizados, a participarem das discussões coletivas de trabalho, com o desenvolvimento de uma *mentalidade participativa e associativa*, em maior observância ao princípio democrático³⁸, e não mais a uma mentalidade pura e simples de representação formal e categorial³⁹.

Os locais de trabalho, por tudo, são inacessíveis ao sindicalismo tradicional no Brasil⁴⁰ e o Direito Coletivo do Trabalho, cujo fracasso já se estampa pela estrutura montada, como ciência, deixa, portanto, de realizar o seu papel civilizatório com a penetração estatal no ambiente onde as relações parecem ter caráter unicamente privado⁴¹. Enquanto o sistema se prende ao artificialismo já antes detectado, ao invés de se libertar para incentivar verdadeiras representatividades materiais em detrimento de falaciosas representações formais ou de carimbo, as cúpulas sindicais se mantêm e se manterão afastadas das bases representadas e a democracia vai deixando de ser promovida diante da burocracia da máquina sindical, gerida como se fosse uma empresa capitalista, sem representatividade sindical a partir dos locais de trabalho.

Falta, ao sistema brasileiro, a capacidade de criar uma solução à crise do modelo nacional e às reformas tidas como de internalização sindical e de externalização sindical. A primeira tenciona para a inserção da estrutura sindical

38 *Cláusulas normativas de adaptação*, p. 96-97.

39 GOMES, Maira Neiva. *O sindicato reinventado*. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 207.

40 “Atualmente, os sindicatos não têm acesso ao local de trabalho, chegam no máximo até a porta da empresa. No caso das empresas ‘modernas’, elas não permitem nem o acesso ao ônibus que traz os operários. Montam um estacionamento num amplo terreno e os ônibus passam em alta velocidade pelo portão. O sindicato não tem qualquer contato com os operários. Hoje não dá para falar nem em sindicato de porta de fábrica; a democracia sindical inexistente no Brasil!” (CARNEIRO, Pascoal. *Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso*. In: BORGES, Altamiro [Org.]. *A reforma sindical e trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi/Instituto Mauricio Grabois, 2004. p. 30). Da mesma forma em INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais holandesas: o dia-a-dia dos trabalhadores da Ahold, Akzo Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil*. Florianópolis: IOS, 2005. p. 100 e 131.

41 CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 115.

nos locais de trabalho (por vias singulares na figura de delegados sindicais ou por vias coletivas na figura de seções sindicais), até para não tornar a ação da empresa de caráter exclusivamente privado, da qual nenhum tipo de obrigação, atinente à prestação de informações aos trabalhadores⁴², por exemplo, existiria. A segunda, para a montagem de uma forte estrutura para além dos portões da fábrica ou da empresa, mas que não deixe, por ser forte, de se coordenar, no diálogo social, com outros movimentos obreiros, com outros tipos de representação coletiva de trabalhadores (mormente os de natureza unitária e não sindical), nos níveis regional, nacional e internacional, convivendo, em paralelo, com outros estágios de desenvolvimento da organização coletiva e admitindo uma abertura do processo de negociação coletiva para além do mundo sindical⁴³.

Somente com essas vertentes, de movimentação horizontal e vertical, será possível conceder, à voz dos trabalhadores, força para que possa ser levada em consideração em um próximo estágio das reformas inevitáveis e inadiáveis da estrutura sindical.

4 – O LOCAL DE TRABALHO COMO PONTO DE PARTIDA PARA A RECONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA

Por mais que se tornem complexas as relações coletivas de trabalho no desenho vertical da estrutura sindical, só ilustrarão êxitos, para os trabalhadores e, também, para as empresas, se o local de trabalho, onde a vida laboral toma sentido real⁴⁴, estiver firmemente destacado como alvo a partir do qual os sindicatos reconstruirão sua saída da crise e reafirmarão, a despeito do sistema artificial da unicidade, sua verdadeira, e legítima, representatividade sindical, diminuindo, conseqüentemente, o superficialismo das disputas intersindicais

42 INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar direitos: sindicatos e relações trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha*. Florianópolis: IOS, s/a. p. 24.

43 Essa possibilidade existe, inclusive, na doutrina, ainda que, de um modo geral, tenda a ser um tanto quanto refratária e se refira aos termos do art. 617 da CLT, se considerado recepcionado pela Constituição Federal. Davi Furtado Meirelles, a propósito, leciona que “a interpretação da regra constitucional deve ser feita de forma a completar o que prevê a legislação infraconstitucional. Ou seja, é indispensável a participação dos sindicatos, econômicos e profissionais, nas negociações coletivas de trabalho. Mas, poderá ser desnecessária a presença da entidade sindical representativa da categoria econômica nas contratações entabuladas diretamente com as empresas, objetivando um acordo coletivo localizado. Tampouco segue a regra do monopólio sindical nas negociações coletivas, quando a categoria, ou os trabalhadores, não está organizada em sindicatos, ou ainda, sendo a negociação uma iniciativa de um grupo de trabalhadores, por negativa do sindicato, da federação ou da confederação” (MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2008. p. 89-90).

44 TATTERSALL, Amanda. Labor-community coalitions, global union alliances and the potential of SEIU’s global partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (Ed.). *Global unions: challenging transnational capital through cross-border campaigns*. Ithaca: Cornell University Press, 2007. p. 158.

de representação e a esquizofrenia das normas que tentam organizar o caos do modelo imposto de cima para baixo. Afinal, o local de trabalho é o ambiente em que a produção do trabalhador é sentida, onde a solução dos conflitos precisa ser pontual e ágil por uma melhor qualidade de vida e onde as pessoas passam, com dispêndio de tempo e energia, a maior parte de suas vidas adultas⁴⁵.

O epicentro geográfico de qualquer análise atinente a conflitos de interesses é o seio da empresa, os locais de trabalho, que se apresentam como núcleos organizativos de atividades humanas e que adquirem, por isso, posição central na sociedade, na política, na economia e, também, como centros de preocupações do Direito Coletivo do Trabalho⁴⁶ após a confirmação do deslocamento, com o Estado Democrático de Direito, da centralidade do Estado para a sociedade civil.

Nas sempre inafastáveis lições de Arion Sayão Romita, aqui aplicáveis para caracterizar o interesse do Direito Coletivo do Trabalho pelo local de trabalho e pelas relações entre o capital e o trabalho estabelecidas no universo intraempresarial, tem-se que:

“O direito coletivo do trabalho dispensa ao obreiro uma efetiva tutela, de feição antes sociológica do que propriamente jurídica: enseja aos trabalhadores o agrupamento em entidades de classe que congregam grandes massas e cobram imenso poderio ante os empregadores, mercê da organização, do número da disciplina e de recursos materiais e técnicos. Na verdade, dá ao trabalhador proteção indireta, ante o reconhecimento, pela ordem jurídica estatal, do poder de organização autônoma dos grupos profissionais.

É certo que todo direito é coletivo, mas não no sentido em que a expressão é empregada em escritos de Direito do Trabalho. As relações internas da empresa podem, sem quebra do sistema, ser incluídas no âmbito do direito coletivo.

O direito coletivo do trabalho não pressupõe apenas relações *externas* da empresa; travam-se também, no âmbito de organização empresarial interna, relações entre o capital e o trabalho.”⁴⁷

45 ROSOW, Jerome M. A Qualidade de vida de trabalho na mesa de negociações. In: HAVELICK, Franklin J. (Org.). *Negociação coletiva: novas dimensões nas relações trabalhistas*. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1982. p. 98.

46 GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción social en la empresa*. Madrid: Trotta, 2004. p. 25 e 47. Outros centros geográficos de interesse para as relações laborais são, do nível macro ao nível micro, os seguintes: toda a economia, o setorial, o categorial, o setor produtivo, o grupo de empresas, a empresa, o centro de trabalho, o infraempresarial.

47 *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 33-34.

A concepção de benefícios que o Direito do Trabalho, de uma maneira geral, pode gerar para os trabalhadores só pode ser uma concepção em que tais benefícios sejam concretizados na vida fenomênica do local de trabalho e não em um ambiente no qual os trabalhadores, como pessoas físicas, não se inserem. As negociações coletivas que tendem a prestigiar o nível micro alcançam um resultado que, em tese, consegue aproximar, real e de forma direta, os interesses das partes⁴⁸, melhor construindo o amálgama necessário para a identificação de verdadeiras representatividades sindicais.

A despeito dessa obviedade, é incrível e paradoxal que, mormente em países como o Brasil, o local de trabalho constitua o ambiente menos definido, menos entendido e menos regrado pelo *consensus* social, constituindo “fábricas de autoritarismo que poluem o ambiente democrático”⁴⁹. Torna-se difícil desenhar um sistema de direitos sindicais e trabalhistas que proteja, de forma adequada, os trabalhadores individualmente considerados e, ao mesmo tempo, preserve as prerrogativas empresariais necessárias a operar uma moderna empresa inserida em uma economia dinâmica, competitiva e que respeite os direitos de propriedade.

Como resultado, não se estranha que os direitos trabalhistas e sindicais nos locais de trabalho sejam contestados e discutidos longamente por todos os sujeitos do mundo do trabalho e todas as formas de reformistas e reacionários. São por motivos como esses que o tradicional sindicalismo, na proposta que ora se sugere e que precisa se reerguer de um contexto de crise, prescinde da atuação efetiva, nos locais de trabalho, dos representantes sindicais locais ou, até mesmo, em paralelo, dos representantes eleitos de trabalhadores (representantes unitários e não sindicais) na forma preconizada no art. 3º, alínea *b*, da Convenção nº 135 da OIT, em uma espécie de solidariedade local de representantes coletivos de trabalhadores.

Em conformidade com Boaventura de Sousa Santos, a articulação de representações coletivas de trabalhadores nos níveis local e internacional, em *network*, cada uma portando o seu grau de solidariedade, trabalhando em paralelo, assume o condão de influenciar, positivamente, o impacto global nas

48 MARRAS, Jean Pierre. *Capital-trabalho*, p. 229. Nas palavras de André Gorz que o “poder do proletariado e a propriedade coletiva proletária só poderão tornar-se realidade, se os proletários, como indivíduos, grupos, equipes, comunidades, tiverem o poder de unir-se e decidir, em conjunto, lá, onde trabalham e vivem, sobre aquilo que querem produzir, como, quando e onde. Na ausência desse poder, o poder de classe do proletariado (sua ditadura, seu Estado) será completamente nominal e abstrato” (Prefácio. In: GORZ, André [Org.]. *Crítica da divisão do trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 17).

49 BERNARD, Elaine. Creating democratic communities in the workplace. In: MANTSIOS, Gregory (Ed.). *A new labor movement for the new century*. New York: Monthly Review Press, 1998. p. 6.

relações de produção ou nas relações na produção impostas pelas transformações fomentadas pelo avanço do capitalismo mundial⁵⁰.

Para se manterem alertas com tal realidade é que os representantes locais de trabalhadores, sindicais (delegados sindicais ou seções sindicais na empresa) e não sindicais/unitários em convivência solidária e coordenada, já deveriam, necessariamente, existir, com garantias normativas claras para a atuação livre e desembaraçada nos locais de trabalho, inclusive com mecanismos de acesso a informações e à consulta, como convém às mais modernas e atuais tendências do Direito do Trabalho, para:

(i) fundamentarem o trabalho desenvolvido por entidades de outros níveis de representação na perspectiva vertical, no raciocínio tradicional do “pensar globalmente, agir localmente”⁵¹; e

(ii) ensejarem a formação de coalizões progressivas nos níveis local, regional, nacional e global, ao mesmo tempo em que coalizões de vertentes horizontais se formam entre os partícipes da representação coletiva de trabalhadores com organizações não governamentais, com entidades da sociedade civil, com instituições religiosas, com associações civis próximas ao temário laboral, em uma verdadeira construção de um “sindicalismo comunitário”, de um “movimento sindical cidadão” na proposta de Paul Johnston⁵² ou de um “movimento sindical social” na proposta de Steven Henry Lopez⁵³.

No que diz respeito às progressivas coalizões verticais nos níveis local, regional, nacional e internacional, aos sindicatos se supõe a capacidade de instruir seus integrantes acerca de questões complexas e que possam vir a constituir uma unidade em torno de uma visão geral internacionalizada, mas desde que aquela unidade surja das necessidades comuns de numerosos grupos locais, a partir dos ambientes de trabalho. Trata-se de uma questão de democracia a oportunidade de os locais de trabalho influírem no resultado das demandas

50 SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo. In: ESTANQUE, Elisio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (Org.). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005. p. 175-176.

51 BEYNON, Huw. O sindicalismo tem futuro no século XXI? Trad. Marco Aurélio Santana. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (Org.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 68.

52 Citizenship movement unionism: for the defense of local communities in the global age. In: NISSEN, Bruce (Ed.). *Unions in a globalized environment: changing borders, organizational boundaries, and social roles*. Armonk: M. E. Sharpe, 2002. p. 257.

53 *Reorganizing the rust belt: an inside study of the American labor movement*. Los Angeles: University of California Press, 2004. p. 24. A essa nova postura do sindicalismo, emprega-se, ainda, na literatura nacional, a expressão “sindicalismo cosmopolita” (GOMES, Maira Neiva. *O sindicato reinventado*, p. 270).

globais, independentemente de, para tanto, os locais de trabalho passarem a constituir representações coletivas próprias, de natureza sindical e/ou unitária, que, com o empresariado local, dialoguem⁵⁴.

Para evitar uma ruptura em relação ao espaço tradicional de atividade do sindicato é que as entidades de natureza sindical precisam aprender a articular e a coordenar suas atividades com as representações coletivas de trabalhadores nos locais de trabalho, vinculadas ou não aos sindicatos⁵⁵, uma vez que, ainda que o poder constituinte ou a legislação ordinária atribuam privilégios aos sindicatos, não há diploma legal, inclusive no Brasil, que afaste ou exclua outros organismos do processo negocial⁵⁶ ou representativo, para além da unicidade portanto.

Aliás, para o Brasil, a revelar a necessidade de se ter um duplo canal de representação (representação dual) coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, próximos à realidade da empresa, mormente após a adoção, a partir do Código Civil brasileiro de 2002, da teoria da empresa, o Professor Renato Rua de Almeida, em benefício da ênfase do que já se pontuou, contundentemente assevera que “é preciso que, ao lado da representação sindical nos locais de trabalho, fundada em autêntica representatividade para dar eficácia à necessária pluralidade como corolário da liberdade sindical, haja também formas complementares de representação eleita pelos empregados, nos termos da Convenção nº 135 da OIT, já ratificada pelo Brasil, de modo que a realidade da empresa seja melhor vivenciada nas reivindicações que servirão de base para a negociação coletiva” (1998)⁵⁷.

Ao tratar do fenômeno, evidente na União Europeia, de proliferação das instâncias de negociação coletiva que, até os anos 1980, se centravam, em sua grande maioria, no nível nacional (casos da Alemanha, da França, dos Países

54 Como bem sustenta Iram Jácome Rodrigues, “a maioria dos empresários terá que mudar sua postura diante do conflito e da organização dos trabalhadores; terá de desenvolver uma maior capacidade de absorção das ações conflitivas com os empregados no interior das empresas, pois, caso contrário, poderão assistir a uma queda acentuada da qualidade de seus produtos, uma diminuição da produtividade, e o incremento – a um nível desproporcional – dos conflitos com a força de trabalho. Ora, o conflito é inerente à democracia e é a expressão palpável dos vários grupos de interesses no interior da sociedade” (As comissões de empresa e o movimento sindical. In: BOITO Jr., Armando [Org.]. *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991. p. 169-170).

55 Em nenhum outro centro geográfico, aliás, um sistema de duplo canal de representação ou de representação dual poderá se estabelecer que não no próprio local de trabalho, um de natureza sindical pura e outro de natureza unitária (GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción social en la empresa*, p. 51).

56 MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho*, p. 95-96.

57 ALMEIDA, Renato Rua de. A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 69, n. 5, maio 2005, p. 578.

Baixos, da Suécia e da Itália) ou no nível empresarial (caso da Inglaterra), o grupo de juristas coordenados por Alain Supiot já alertava para a tendência de descentralização da negociação coletiva, inclusive em sede comunitária, em direção à empresa, o que, segundo se acentuou, torna palmar a “emergência da gestão participativa e da negociação da organização do trabalho”⁵⁸, o que aumentaria a “importância dos acordos de empresa” e, principalmente, “o papel das instituições de representação do pessoal na empresa”⁵⁹, de natureza sindical e/ou unitária.

O que garantirá a verdadeira representatividade aos sindicatos no futuro, como, neste estudo, se projeta, em contexto de negociação coletiva descentralizada para a empresa, é a *organização nos locais de trabalho*.

Se não for pelo sindicalismo, por delegados e/ou seções sindicais, será pela voz dos próprios trabalhadores em organismos eleitos, unitários e não sindicais, como delegados de pessoal e comitês/comissões de empresa ou de fábrica.

A importância da discussão para o cenário brasileiro é ímpar, mas, segundo opina Maria Aparecida Bridi, as multinacionais de origem europeia, que operam no Brasil, possuem vivência com entidades de representação coletiva de trabalhadores como os comitês mundiais de trabalhadores, o que pode vir a indicar uma predisposição empresarial para aceitarem as representações internas nas plantas locais⁶⁰, quer em formatação sindical, como comissões sindicais de base, quer em formatação unitária e não sindical⁶¹, como comissões ou comitês de empresa ou de fábrica.

Não sem razão, a Volkswagen, que assinou o famoso “Contrato Coletivo Mercosulista”⁶² e que reconhece organizações coletivas de trabalhadores pa-

58 A tratar de temas como a formação e a qualificação profissional, a redução/reorganização do tempo de trabalho, a própria organização da representação dos trabalhadores ao nível da empresa ou do grupo, a proteção da saúde no trabalho, a proteção social e os planos complementares de reforma/reestruturação produtiva e suas dificuldades financeiras e as medidas de combate a práticas discriminatórias de qualquer matiz.

59 SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 159.

60 *Trabalhadores dos anos 2000: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração*. São Paulo: LTr/ Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009. p. 34.

61 Ainda que isso desagrade parcela do patronato e, também, os sindicalistas clássicos, que não aceitariam outra forma de organismo de representação nos locais de trabalho que não o de vinculação estreita com o sindicato, mesmo porque, reconhece-se, conselhos de empresa ou comissões de fábrica podem ser explorados para a função de introduzir o empregado na gestão das grandes e médias empresas, democratizando e ampliando, ao sindicalismo nos locais de trabalho, a capacidade de atuação para algo próximo à cogestão (SILVA, Antônio Álvares da. *Alternativas para a reforma da justiça do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 24).

62 Firmou-se, em 16 de abril de 1999, abrangendo, explicitamente, o Brasil, o primeiro exemplar de um “acordo coletivo marco setorial” de porte internacional, conhecido como o “Contrato Coletivo do Mercosul”, firmado, de um lado, pela Volkswagen do Brasil Ltda. e pela Volkswagen de Argentina S.A.

ralelas ao tradicional sindicalismo, como o comitê mundial de trabalhadores, oferece, no Brasil, um comitê nacional de trabalhadores, considerando suas plantas em Resende/RJ, São Carlos/SP e São José dos Pinhais/PR. A missão do Comitê Nacional de Trabalhadores é o de reduzir as disparidades regionais e entre os países, ilustrando a organização dos trabalhadores em rede do local ao global.

5 – CONSTRUÇÕES NORMATIVAS BRASILEIRAS EMBRIONÁRIAS, MAS SIMBÓLICAS DE UM FUTURO

Pelo exposto, parece evidente que uma das tarefas inadiáveis do sindicalismo, na busca pela recuperação de seu prestígio, na busca de sua saída de um contexto de crise, para a construção de sua efetiva e verdadeira representatividade material sindical, ainda que no deletério modelo de unicidade, mas de baixo para cima, é a redescoberta da importância que, para a representatividade sindical, o local de trabalho sugere como nicho ou ambiente propício para a atividade e a organização sindical, seguida da descoberta, decorrente dos limites e fracassos que, no modelo de unicidade, o sindicalismo enfrenta, da necessidade de os sindicatos coordenarem suas atividades com organismos outros alheios à estrutura sindical, de natureza unitária e não sindical, mas igualmente representativos de trabalhadores naqueles locais de trabalho. Alguns avanços, por vezes tímidos, do ponto de vista normativo, já se apresentam para a viabilização da construção, a partir dos locais de trabalho, de representações coletivas, sindicais e/ou unitárias, simbolizando que, lentamente, o Brasil caminha para o enfrentamento inevitável do tema.

5.1 – Na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/05 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS)

No dia 2 de março de 2005, o Governo Federal formalmente encaminhou, à Câmara dos Deputados, a PEC da tão propalada “Reforma Sindical”, tal qual pensada após um intenso processo de negociação tripartite e paritária e, enfim, formulada pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT) no primeiro governo Lula. Imediatamente recebida pela Câmara dos Deputados, a PEC, que se destinava

e, de outro, pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos Metalúrgicos, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) e pelo *Sindicato de Mecanicos y Afines de Transporte Automotor de la República Argentina*. Por esse acordo, promoveu-se o reconhecimento espontâneo, pela empresa, no tópico “6” do contrato dedicado à ‘*Representatividad*’, de representações coletivas de trabalhadores como as comissões internas de fábrica, que podem assumir, eventualmente, natureza não sindical, se eleitas e constituídas pelos trabalhadores nos marcos do art. 3º, alínea b, da Convenção nº 135 da OIT.

a alterar os arts. 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, obteve o nº 369/05 (PEC nº 369/05) e foi submetida ao exame da Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania.

Já na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados, a PEC nº 426/05, de autoria da Deputada Vanessa Graziotin (PC do B/AM), foi apensada à PEC nº 369/05 e o Deputado Moreira Mendes (PPS/RO), relator, opinou pela admissibilidade das propostas. A despeito de o Deputado Raul Lima (PP/RR) ter requerido ao Presidente da Câmara dos Deputados, à época o Deputado Marco Maia (PT/RS), a colocação da PEC nº 369/05, com o apenso da PEC nº 426/05, na “ordem do dia” da Câmara dos Deputados, a longa história de tramitação das propostas não dá azo a que a questão possa ser, no âmbito da pretendida “Reforma Sindical”, apreciada em médio ou longo prazo, até por conta das profundas divergências no seio do próprio movimento sindical.

Afora a PEC nº 369/05, um dos resultados empreendidos pelo FNT foi a formatação de um extenso Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), que dependia, para suscitar as discussões que pretendia promover, da aprovação prévia da PEC nº 369/05. O ALRS nunca tramitou formalmente no Congresso Nacional.

O que interessa, neste momento, é a configuração de um sistema em que se permitem negociações coletivas descentralizadas desde os níveis mais gerais até os mais específicos, o que se daria mediante uma atuação, nova, de representações sindicais, e eleitas, nos locais de trabalho.

Antes de qualquer outra consideração, o ALRS estabelece um sistema articulado de negociação coletiva e de contratos coletivos de trabalho em vários níveis, desde o setor econômico, passando pelo ramo de atividade (art. 9º, *caput* e §§ 1º e 2º, do ALRS), empresa ou grupo de empresas (art. 96, inciso IV, do ALRS) até a negociação coletiva direta e local na empresa (art. 88 do ALRS), regrando, a partir do art. 100, § 3º, que o “contrato coletivo” de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores.

Quiçá pela posição retrógrada do setor patronal e de alguns setores do sindicalismo tradicional, temerosos com a possível perda da já escassa representação nas bases, deixou-se escapar a oportunidade histórica de se instituir, no ALRS, em linha com a Convenção nº 135 da OIT e com a Recomendação nº 143 da OIT, e paralelamente à representação sindical do lado de dentro dos portões das fábricas ou das empresas, as representações eleitas de trabalhadores nos locais de trabalho, de natureza unitária e não sindical, mais consentâneas

com a atual redação do art. 11 da Constituição Federal e que, a bem da verdade, não possibilita maiores aberturas à configuração de um sistema dual de representação obreira (sindical e não sindical, unitária) nos locais de trabalho.

O atrelamento da representação obreira nos locais de trabalho à estrutura sindical, ainda que eleita em conformidade com o disposto nos arts. 65 a 73 do ALRS, é óbvia a partir do texto dos arts. 61, *caput*, e 63, *caput*, do ALRS, muito embora se reconheça que a iniciativa, para a instalação da representação sindical dos trabalhadores, possa advir de solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa e que, ainda, pelo art. 63, § 4º, do ALRS, uma vez constatada a recusa do sindicato, “os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação”, em um embrião do que pode vir a ser, um dia, uma livre-representação unitária e não sindical nos locais de trabalho.

Esse embrião do que poderia vir a ser uma livre e eleita representação unitária de trabalhadores ainda é perceptível no disposto no art. 88, § 2º, do ALRS, segundo o qual em caso de omissão do sindicato, uma vez notificado sobre o objeto da negociação coletiva que a representação dos trabalhadores pretenda instituir na empresa, a representação estará autorizada a prosseguir com a negociação coletiva de trabalho direta na empresa, como é a tendência na Europa⁶³.

De toda a sorte, a internalização da estrutura sindical no local de trabalho constitui um enorme avanço, em termos de projeto normativo, para um modelo sindical que não acessava o interior das empresas e das fábricas.

O ALRS, pelo art. 62, institui, como objetivos da representação dos trabalhadores, embora apenas sindical, nos locais de trabalho, (i) a representação dos trabalhadores perante a administração da empresa (inciso I); (ii) o

63 “Os negociadores das convenções colectivas de empresa são, habitualmente, delegações dos sindicatos nas empresas (sistemas de monopólio sindical da negociação). No entanto, a negociação de alguns novos tipos de acordo de empresa é confiada aos representantes eleitos pelo pessoal (comissões ou conselhos de empresa). Este alargamento das funções das instituições electivas à negociação pode entrar em concorrência com as atribuições dos sindicatos.

Estes acordos de empresa caracterizam-se frequentemente pela informalidade dos processos de negociação. As suas funções são variadas: reestruturações, protecção social ou participação, aplicação de leis supletivas ou dispositivas ou de acordos-quadro concluídos a nível dos sectores, etc. Algumas legislações nacionais estipulam que os acordos assim concluídos pelos representantes eleitos do pessoal sejam sujeitos à aprovação de comissões paritárias sectoriais, em que têm assento os sindicatos. A sua eficácia, enquanto acordos colectivos atípicos, é variável mas, geralmente, é-lhes reconhecido um efeito imperativo. Estes acordos são um poderoso instrumento de autonomização das políticas da empresa, não apenas em relação às instâncias colectivas de nível superior (lei e convenções de sector), mas também em relação aos contratos individuais de trabalho” (SUIOT, Alain; EMILIA CASAS, Maria; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*, p. 160).

aprimoramento do relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo (inciso II); (iii) a promoção do diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos (inciso III); (iv) a busca de soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais (inciso IV); (v) a mediação e a conciliação dos conflitos individuais do trabalho (inciso V); (vi) a promoção de um tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social (inciso VI); (vii) o encaminhamento de reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação (inciso VII); e (viii) o acompanhamento do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e dos “contratos coletivos”.

O art. 88 do ALRS, mais adiante, ainda prevê a negociação coletiva na empresa, que poderá ser conduzida pela representação dos trabalhadores, desde que antes, no prazo de até cinco dias, seja o sindicato notificado sobre o objeto da negociação, quando poderá avocar a direção da negociação coletiva.

O art. 85 do ALRS dispõe, a seu turno, que a representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições, ainda que, pelo art. 86, devam preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial⁶⁴.

O avanço e a perspectiva lançada sobre o futuro do sindicalismo nacional são benfazejos e paradigmáticos para suprir a grave lacuna do sistema sindical brasileiro, que, de toda a sorte, não impede o surgimento espontâneo, como já se viu e com apoio de empresas cientes de suas responsabilidades sociais, sem criação de obstáculos ou de represálias à livre-movimentação do trabalho, de representações de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo com natureza unitária e não sindical e mesmo com poderes de informação, de consulta e, inclusive, em certos casos, de negociação coletiva por local de trabalho e, evidentemente, sem o sindicato⁶⁵.

64 Trata-se do reconhecimento, para a representação interna de trabalhadores, dos princípios da informação e do sigilo das informações, que só podem se concretizar se alinhados aos princípios da proteção, da facilidade, da liberdade de escolha e da não concorrência sindical (MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva no local de trabalho*, p. 124).

65 Para tanto, ver: AGUIAR, Adriana. Decisões permitem Acordo sem Sindicato. *Valor Econômico*, São Paulo, 25 maio 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E1; e FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre empregador e grupo inominado de trabalhadores. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 71, n. 7, jul. 2007, p. 816-819.

Como não há perspectiva, em médio prazo, para o desenvolvimento dos aspectos positivos do ALRS, o modelo de negociação coletiva brasileiro continuará, em verdadeiro absurdo, permitindo que os sindicatos entrem em negociação sem informações⁶⁶, conseguidas por outras vias, mas não pela via mais democrática e decorrente do diálogo social constante e contínuo com a empresa, prestigiada, a não ser que voluntariamente mude como acima sugerido, em contexto conflitivo e não participativo.

Por uma outra vertente, o art. 1º da PEC nº 369/05, ao sugerir alterações no texto do art. 11 da Constituição Federal, assegurará, no texto constitucional, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e na forma da lei. Não mais promoverá, acaso venha a vingar, a eleição de um representante de empregados nas empresas de mais de 200 empregados com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregados, como consta do atual texto do art. 11. Há aspectos positivos e negativos na PEC nº 369/05 nesse tópico.

Os aspectos positivos dizem respeito, em primeiro lugar, ao fato de que não mais haverá a limitação, para o estabelecimento de uma representação coletiva nos locais de trabalho, para as empresas com mais de 200 empregados, mas, sim, agora, sem limites, para empresas com qualquer número de empregados. Ademais, a PEC nº 369/2005, ao substituir o termo “empregados” do atual texto do art. 11 por “trabalhadores”, sugere que qualquer tipo de trabalhador (principalmente terceirizados) contará com a representação local. Por fim, o art. 1º da PEC nº 369/05 substitui o termo “empresa” do atual texto do art. 11 por “local de trabalho”, o que enseja a perspectiva de instalação de mais de uma representação coletiva local em uma mesma empresa com vários locais de trabalho⁶⁷.

Os aspectos negativos podem ser aferidos sob o ponto de vista formal. Ao referendar a instituição de uma representação dos trabalhadores nos locais de trabalho “na forma da lei”, o art. 1º da PEC nº 369/05 poderá causar uma vinculação necessária ao que vier a ser regrado quando, e se, o ALRS se transformar em lei.

66 INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar direitos*, p. 23.

67 MARRAS, Jean Pierre. *Capital-trabalho*, p. 130. Quanto à instalação de mais de uma representação de trabalhadores nos locais de trabalho, o ALRS trata da questão no art. 64, §§ 3º, 4º e 5º. O ALRS dá a entender que, em empresas com menos de 30 trabalhadores, uma única representação no local de trabalho existirá, ainda que a empresa tenha, se todos os empregados somarem, no máximo, 30, mais de um estabelecimento.

Como o ALRS atrela a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho ao sistema sindical, o Brasil, também nessa perspectiva, terá perdido outra grande oportunidade de responder com um duro golpe o modelo corporativista ou implantar um sistema mais democrático de relações coletivas do trabalho no âmbito da empresa, eventualmente com o duplo canal de representação, contando, também, com representações unitárias e não sindicais⁶⁸, com direitos de movimentar os procedimentos de informação e de consulta, todas com proteção normativa contra as práticas antissindicais⁶⁹, de defesa dos representantes sindicais, e contra as práticas antirrepresentativas, de defesa dos representantes unitários e não sindicais.

5.2 – Na Lei nº 12.353/2010

Diretamente no trato dos esquemas de participação dos empregados no governo da empresa, no final de 2010, foi editada, com publicação ocorrida no Diário Oficial da União (DOU) de 29 de dezembro de 2010, ainda que referente a empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, a Lei nº 12.353/2010, que regulamentou o que está prescrito no art. 11 da Constituição Federal e que, de longa data, era aguardado para o setor privado.

Parece um tanto inusitado que, sem muito alarde acadêmico, doutrinário ou político, a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal tenha sido feita para as empresas públicas e de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, mas não para as empresas da iniciativa privada *stricto sensu*.

68 “Uma das tendências fundamentais do direito do trabalho, hoje, é a organização dos trabalhadores dentro da própria empresa. É a concepção de que a empresa deixa de ser um quartel onde o empregado despe a sua roupa de cidadão trabalhador na porta, com o oficial do dia, e veste a sua farda, dali por diante. A ideia de participação na empresa, senão na gestão, que é uma das formas também possíveis, mas nos resultados, em conselhos, comissões e até na organização autônoma dos trabalhadores dentro da própria empresa, é um conceito moderno, irrecusável, do direito do trabalho. A Constituição sinaliza nesse sentido, quando indica a possibilidade de um representante dos empregados – ela não diz sindical – em cada empresa.” (BOSÍLIO, Carlos Eduardo. Justiça do Trabalho e política do trabalho no Brasil. In: GOMES, Angela de Castro [Org.]. *Trabalho e previdência: sessenta anos em debate*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1992. p. 52)

69 Pelo sistema dos arts. 80 a 84 do ALRS, a proteção jurídica a ser dada aos representantes de trabalhadores nos locais de trabalho só pode ser concebida como um sistema de combate às práticas antissindicais – e não como um sistema de combate, propriamente, contras as práticas antirrepresentativas, o que, talvez, pudesse ser mais interessante sob o manto democrático e das representações eleitas prestigiadas pela Convenção nº 135 da OIT –, uma vez considerados, os representantes, partícipes da estrutura sindical.

DOCTRINA

Como as empresas públicas e as sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas, por força do disposto no art. 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, a Lei nº 12.353/2010 constitui uma grandiosa fonte de direito para as empresas privadas, inclusive para os fins da analogia, e quando o caso, acerca de esquemas de participação dos trabalhadores no governo da empresa, o que já daria ensejo a um outro estudo.

Para o setor privado, não há norma específica que tenha tido a coragem de regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, ainda que para as empresas com mais de 200 empregados. A Lei nº 12.353/2010 apresenta ponto de contato com o setor privado, exatamente porque as empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como as suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, sujeitam-se ao mesmo regime jurídico aplicável às empresas privadas (art. 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal). No mais, o próprio regime da participação dos trabalhadores no governo da empresa é exatamente o elemento central faltante no setor privado que pode desencadear a operação analógica, dogmaticamente tida como a primeira providência procedimental no processo de integração normativa de lacunas, antes da invocação aos costumes e antes da invocação aos princípios gerais de direito.

O art. 2º da Lei nº 12.353/2010 dispõe que os estatutos das empresas públicas e de sociedades de economia mista deverão prever a participação de representante eleito dos trabalhadores nos conselhos de administração da empresa, sujeito que está aos critérios e exigências para o cargo de conselheiro de administração previstos em lei e no Estatuto (§ 2º), mas que não participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais (§ 3º).

A regulamentação da Lei nº 12.353/2010 deve-se à Portaria nº 26/2011 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), publicada no DOU de 14 de março de 2011. O art. 5º da Portaria nº 26/2011 garante, ao empregado designado representante no conselho de administração, a estabilidade provisória de um ano desde o registro da candidatura até o fim da gestão, quando não poderá ser dispensado sem justa causa.

A Lei nº 12.353/2010 chega, mesmo, a referendar formas de participação que, espontaneamente, estavam surgindo no seio das empresas privadas, razão pela qual existe, ainda, um longo caminho, inclusive de maturação quanto ao que

é disposto na lei e na Portaria nº 26/2011, quer no âmbito do Poder Executivo, quer no âmbito do Poder Judiciário.

O fato é que a tramitação da PEC nº 369/05, as discussões suscitadas pelo ALRS que haverá de tramitar e, de forma mais moderna, as disposições da Lei nº 12.353/2010 e da Portaria nº 26/2011 do MPOG, constituem uma espécie de “reforma sindical” fatiada ao modelo de unicidade imperante, na medida em que, direta ou indiretamente, descentralizam a voz coletiva para o local de trabalho e acabam – o que é o ponto mais evidente – por instituir representações de trabalhadores nos locais de trabalho, com natureza somente sindical no caso do ALRS e com natureza eleita, mas também paritária, no caso da Lei nº 12.353/2010 (conselho de administração das empresas integrado por empregadores e empregados), mas sem que os representantes de trabalhadores no conselho de administração tenham total independência em relação ao sindicato, uma vez que o art. 2º, § 1º, da Lei nº 12.353/2010 prevê que o representante dos trabalhadores será escolhido dentre os empregados ativos da empresa pública ou sociedade de economia mista, pelo voto direto de seus pares, em eleição organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais.

5.3 – No anteprojeto de lei do acordo coletivo com propósito específico

Digna de nota é a proposta, formulada no Brasil e capitaneada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, contida no anteprojeto de lei para a implantação de um novo instrumento coletivo de trabalho, dotado de características próprias, intitulado de “acordo coletivo de trabalho com propósito específico” ou, simplesmente, “acordo coletivo especial”.

A despeito das injustas críticas que a imprensa e certos setores do sindicalismo brasileiro direcionaram contra o projeto (quicá por desconhecimento; quicá por medo de tudo o quanto imponha, aos sindicatos, as suas responsabilidades; quicá por medo de enfrentar o novo em razão do velho sistema comodista e paternalista) por conta da sugestão, contida nos arts. 2º, inciso II, e 6º, de adequação setorial negociada de condições de trabalho para o âmbito localizado da empresa e/ou do estabelecimento, o fato importante a revelar é o avanço consignado na exigência de que só haverá a entabulação de um acordo coletivo especial, calcado em boa-fé na negociação coletiva de trabalho prévia, se o sindicato habilitado a proceder a uma tal negociação localizada possuir, regulamentado em seu estatuto, e instalado, um comitê sindical de empresa, de óbvia natureza sindical, composto por no mínimo dois e por, no máximo, 32 integrantes, obedecida a proporção de dois integrantes para cada 500 ou fração de 500 trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de

serviço (arts. 7º, inciso I; 9º, inciso I, alínea *b*), devidamente reconhecido pela empresa (art. 9º, inciso II, alínea *a* e § 1º), sob o pressuposto de que tal comitê se constitui “o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, cuja comprovação se dá por meio do acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes”.

É certo que o anteprojeto do acordo coletivo especial ainda se fecha ao mundo sindical nos locais de trabalho, a partir das modernas experiências dos metalúrgicos do ABC, mas, em matéria de representação de trabalhadores, ilustra um enorme avanço para um sistema, como o brasileiro, que não oferece garantia concreta de que as negociações coletivas se efetivem com boa-fé e com direito à informação⁷⁰ por organizações representativas a partir dos locais de trabalho.

O avanço normativo que, para preencher essa lacuna, o anteprojeto apresentava, infelizmente, sumiu do noticiário a partir do final do ano de 2012, depois que o documento foi entregue, em 2011, oficialmente e pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, à Casa Civil da Presidência da República para debates com a sociedade.

5.4 – Na Notificação Recomendatória, de âmbito nacional, nº 1/2011, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do Ministério Público do Trabalho

Com uma série de “considerandos” calcados na Convenção nº 135 da OIT, a Conalis do Ministério Público do Trabalho, tendo eleito, como um de seus projetos para 2011, a implantação da representação de trabalhadores nas empresas, em efetivação do disposto no art. 11 da Constituição Federal, expediu, em 11 de agosto de 2011, uma Notificação Recomendatória, de nº 1/2011, para empresas e sindicatos de categorias profissional e econômica para recomendar a valoração e a implementação da norma constitucional, de preferência pela via negocial.

Por digna a iniciativa, não se raciocina possa a representação eleita, que se quer crer não possuir natureza sindical, ser instituída por vias não negociais ou voluntárias. A norma do art. 11 da Constituição Federal sugere uma programaticidade para a mudança de comportamento dos sujeitos coletivos de trabalho:

70 A respeito do acordo coletivo com propósito específico e suas benéficas, úteis e importantes sugestões, ver: MEIRELLES, Davi Furtado. Em defesa do acordo coletivo com propósito específico. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 39, n. 150, mar./abr. 2013, p. 133-135; e SIQUEIRA NETO, José Francisco. Acordo coletivo com propósito específico. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013. p. 212-214.

aos sindicatos, a não criação de dificuldades para a representação por empresa ou para as eleições pelos trabalhadores, inclusive se a implementação surgisse de previsão de norma coletiva de trabalho; aos empregadores, o respeito à livre movimentação obreira sem a apresentação de quaisquer obstáculos.

A ideia de representação unitária e eleita jamais poderia se concatenar com a obrigatoriedade ou com alguma imposição via judicial, quer aos sindicatos, quer aos empregadores, uma vez que a imposição a isso contamina a razão de ser do diálogo que se pretenderia ver estabelecido, em total respeito e liberdade, nas empresas para a melhor convivência intraempresa, incompatível com demandas judiciais e comandos judiciários.

Assim, ainda que se conteste as ameaças ministeriais no sentido de que a não implementação da representação eleita de trabalhadores nos moldes do art. 11 da Constituição Federal pudesse despertar imediata adoção de providências jurídicas e judiciais pelo Ministério Público do Trabalho, quer em desfavor de empregadores, quer em desfavor de sindicatos, a iniciativa de recomendar a observância do art. 11 da Constituição Federal, destacando-o do universo das normas de direito social constitucionais, é louvável e insinua que, inclusive perante os poderes constituídos, ou os espaços públicos de poder, a emergência da representação obreira a partir dos locais de trabalho, independentemente se sindical ou unitária, não pode mais ser tangenciada, além de ser essencial para a própria construção do modelo de organizações coletivas desenhado em 1988 e que é, ao contrário do que muitos poderiam entender e compreender, mais vasto do que o sindicato, mais forte do que a unicidade.

6 – A ESPERANÇA DE UMA RECONSTRUÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Não se tem dúvidas de que, para superar a implosão intrínseca ao modelo sindical brasileiro, faz-se mais do que imperioso fomentar a inserção, ao menos do sindicalismo, no ambiente antes exclusivo das empresas e das fábricas, o local de trabalho, onde a condição da cidadania, tal como regrada e protegida por Estados Democráticos de Direito, também precisa ser reconhecida e tutelada.

Paralelamente, o sindicalismo tradicional, se pretende, efetivamente, fugir de seu desmantelamento, em prol da recuperação de sua representatividade, mesmo em modelo de unicidade, quando provocado pelas movimentações internacionais, nacionais, regionais ou locais patrocinadas pelas empresas, mormente as multinacionais, inserido nos locais de trabalho, precisa coordenar suas atividades para além, também, do seio dos estabelecimentos e das empresas,

a fim de criar comunidades totais de trabalhadores, ainda que sejam, alguns deles, representados por representações coletivas unitárias e não sindicais nos locais de trabalho.

O sindicalismo, constituinte de um dos últimos receptáculos das esperanças coletivas de trabalhadores no combate à agressividade inerente ao avanço e à desterritorialização global do capital e dos modos operacionais, deve saber conviver e se harmonizar com outras formas de representação coletiva de trabalhadores, inclusive eventualmente unitárias e não sindicais, que completem as formas de representação dos trabalhadores sem as amarras da representação categorial, e limitada a uma dada base territorial, típicas do modelo de unicidade sindical.

Esse modelo, com o passar dos anos, só faz alimentar discussões cerebri- nas em torno de representação sindical formal, instituída de forma artificial, de cima para baixo, em detrimento de verdadeiras e legítimas representatividades sindicais e materiais a partir dos locais de trabalho, de baixo para cima.

Para tapear o modelo de unicidade, impulsionando, sem ofender o sistema, a qualificação do sindicalismo para um novo mundo do trabalho e que conte com a sua própria inserção nos locais de trabalho, que se apresenta, diversificado, fragmentado e disperso por conta do capital, as propostas de reformulação do regime, em uma reforma sindical mesmo fatiada, deve, por todo o exposto, coordenar as atividades dos sindicatos em direção ao local de trabalho e, no local de trabalho, coordenar as atividades sindicais com todos os organismos que – agora voluntariamente, mas que, em um futuro, podem ter expressa tutela normativa – representem trabalhadores inclusive fora do sistema sindical, de cariz unitário, todos integrados na representação plena de suas bases, fortificando a representatividade sindical, de baixo para cima, tão abandonada no modelo posto.

Essa proposta de entendimento das novas relações coletivas de trabalho devolve, ao movimento sindical, uma enorme responsabilidade na construção do seu próprio futuro. Trata-se da assunção de um ônus do sindicalismo para com ele mesmo, *independente de atores estatais*. Tal condição contrasta com posicionamentos doutrinários sociológicos que enxergariam, no Poder Judiciário, ou em um maior ativismo judicial diante do fenômeno da “juridificação da vida social”⁷¹, uma das soluções para os problemas de índole coletiva, inclusive

71 SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Para uma revolução democrática da Justiça*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011. p. 67.

laborais, a fim de caracterizar a democracia do sistema judicial e a relevância política na sua atuação.

A proposta encartada neste ensaio atribui, ao próprio sindicalismo, a construção de vias alternativas de reformulação de sua pauta de condutas e objetivos, motivando a sustentação de critérios de legitimidade, porque conectado às bases de representação, mas não de mera representação formal, tão úteis para uma reconstrução do Direito Coletivo do Trabalho, a partir da vida fenomênica, da legitimidade de ação, a partir dos locais de trabalho, de baixo para cima, a fim de que o Direito Coletivo do Trabalho possa resgatar a sua verve de instrumento de recuperação de democracias fragilizadas e deficitárias como é a brasileira.

7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Adriana. Decisões permitem Acordo sem Sindicato. *Valor Econômico*, São Paulo, 25 maio 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E1.

ALMEIDA, José Maria. *Os sindicatos e a luta contra a burocratização*. São Paulo: Sundermann, 2007.

ALMEIDA, Renato Rua de. A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 69, n. 5, maio 2005, p. 573-580.

ANTUNES, Ricardo. Mundo do trabalho, precarização e desemprego. In: MARQUES, Rosa Maria (Org.). *Mercado de trabalho e estabilização*. São Paulo: Educ, 1997.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BERNARD, Elaine. Creating democratic communities in the workplace. In: MANTSIOS, Gregory (Ed.). *A new labor movement for the new century*. New York: Monthly Review Press, 1998.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Níveis da negociação coletiva. In: PRADO, Ney (Coord.). *Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*. São Paulo: LTr, 1998.

BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo sindical*. São Paulo: Xamã, 2008.

BEYNON, Huw. O sindicalismo tem futuro no século XXI? Trad. Marco Aurélio Santana. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (Org.). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo, 2003.

BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalhadores dos anos 2000: o sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração*. São Paulo: LTr/Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009.

CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a Era Vargas acabou?* Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DOCTRINA

_____; LAGE, Telma. Desenho legal e desempenho real: Brasil. In: BENSUSÁN, Graciela (Org.). *Instituições trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real*. Rio de Janeiro: Revan/Instituto Universitário de Pesquisas da Universidade Cândido Mendes (Iuperj/Ucam), 2006.

CARNEIRO, Pascoal. Avanços e armadilhas da reforma sindical em curso. In: BORGES, Altamiro (Org.). *A reforma sindical e trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi/Instituto Maurício Grabois, 2004.

CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.

CRAVER, Charles B. *Can unions survive? The rejuvenation of the American labor movement*. New York: New York University Press, 1995.

DELAMOTTE, Yves. Relações coletivas e regras jurídicas do trabalho e da segurança social. In: FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. *Tratado de sociologia do trabalho*. Trad. Octávio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix/Universidade de São Paulo, 1973. v. II.

DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*. Madrid: Civitas, 1997.

EDWARDS, Richard. *Rights at work: employment relations in the post-union era*. Washington: The Brookings Institution, 1993.

FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Acordo coletivo de trabalho celebrado diretamente entre empregador e grupo inominado de trabalhadores. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 71, n. 7, jul. 2007, p. 812-819.

GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción social en la empresa*. Madrid: Trotta, 2004.

GOMES, Maíra Neiva. *O sindicato reinventado*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

GORZ, André. A new task for the unions: The liberation of time from work. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (Ed.). *Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. New York: Palgrave, 1999.

_____. Prefácio. In: GORZ, André (Org.). *Crítica da divisão do trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

GRUPO KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Trad. Heinz Dieter Heide Mann; Cláudio Roberto Duarte. São Paulo: Conrad, 2003.

HECKSCHER, Charles C. *The new unionism: employee involvement in the changing corporation*. Ithaca: Cornell University Press, 1996.

HENRY LOPEZ, Stephen. *Reorganizing the rust belt: an inside study of the american labor movement*. Los Angeles: University of California Press, 2004.

HINZ, Henrique Macedo. *Cláusulas normativas de adaptação: acordos e convenções coletivas como formas de regulação do trabalho no âmbito das empresas*. São Paulo: Saraiva, 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar direitos: sindicatos e relações trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha*. Florianópolis: IOS, s/a.

DOCTRINA

_____. *Multinacionais holandesas: o dia-a-dia dos trabalhadores da Ahold, Akzo Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil*. Florianópolis: IOS, 2005.

JOHNSTON, Paul. Citizenship movement unionism: for the defense of local communities in the global age. In: NISSEN, Bruce (Ed.). *Unions in a globalized environment: changing borders, organizational boundaries, and social roles*. Armonk: M. E. Sharpe, 2002.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

KOHLER, Thomas C. Decentralizing industrial relations: the American situation and its significance in comparative perspective. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (Ed.). *Decentralizing industrial relations and the role of labour unions and employee representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007.

MARRAS, Jean Pierre. *Capital-trabalho: o desafio da gestão estratégica de pessoas no século XXI*. São Paulo: Futura, 2008.

MEIRELLES, Davi Furtado. Em defesa do acordo coletivo com propósito específico. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, ano 39, n. 150, mar./abr. 2013, p. 129-147.

_____. *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr, 2008.

MUNCK, Ronaldo. Labour dilemmas and labour futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (Ed.). *Labour worldwide in the era of globalization: alternative union models in the new world order*. New York: Palgrave, 1999.

OLNEY, Shauna L. *Unions in a changing world: problems and prospects in selected industrialized countries*. Geneva: International Labour Office, 1996.

PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 1999.

PASTORE, José. *A agonia do emprego*. São Paulo: LTr, 1997.

PEDROSO, Elizabeth M. K. *Movimento sindical urbano no Brasil: 1850-1997 trajetória, características e desafios*. Porto Alegre: Evangraf, 1998.

PIAZZA, James A. *Going global: unions and globalization in the United States, Sweden and Germany*. Lanham: Lexington Books, 2002.

POCHMANN, Marcio. Desafios atuais do sindicalismo brasileiro. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La (Comp.). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), 2005.

RICHARDS, Lawrence. *Union-free America: workers and antiunion culture*. Chicago: University of Illinois Press, 2008.

RODRIGUES, Iram Jácome. A trajetória do novo sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome (Org.). *O novo sindicalismo: vinte anos depois*. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, 1999.

_____. As comissões de empresa e o movimento sindical. In: BOITO Jr., Armando (Org.). *O sindicalismo brasileiro nos anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

DOCTRINA

RODRIGUES, Leôncio Martins. As transformações da sociedade contemporânea e o futuro do sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (Org.). *O futuro do sindicalismo (CUT, Força Sindical, CGT)*. São Paulo: Nobel, 1992.

ROMITA, Arion Sayão. A des(organização) sindical brasileira. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 71, n. 6, jun. 2007, p. 666-675.

_____. *Despedida arbitrária e discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

ROSOW, Jerome M. A Qualidade de vida de trabalho na mesa de negociações. In: HAVELICK, Franklin J. (Org.). *Negociação coletiva: novas dimensões nas relações trabalhistas*. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial: estudos em homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Sindicatos como atores globais: um desafio para o direito sindical brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). *Constitucionalismo social: o papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

SILVA, Antônio Álvares da. *Alternativas para a reforma da justiça do trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

SILVA, Leonardo Mello e. Mudanças na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas duas décadas: uma visão geral. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, Antônio Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (Org.). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Acordo coletivo com propósito específico. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (Coord.). *CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e jurídica*. São Paulo: Atlas, 2013.

SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Para uma revolução democrática da justiça*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, Antônio Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (Org.). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005.

_____; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (Org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SUPIOT, Alain. Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficial Internacional del Trabajo, v. 118, n. 1, 1999, p. 35-50.

_____. EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

DOUTRINA

TATTERSALL, Amanda. Labor-community coalitions, global union alliances and the potential of SEIU's global partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (Ed.). *Global unions: challenging transnational capital through cross-border campaigns*. Ithaca: Cornell University Press, 2007.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais e atos anti-sindicais*. São Paulo: LTr, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, v. 68, n. 8, ago. 2004, p. 931-940.

WOOD, Geoffrey. Trade unions and theories of democracy. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (Ed.). *Trade unions and democracy: strategies and perspectives*. News Brunswick: Transaction Publishers, 2009.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Os metalúrgicos do ABC: tentando construir o novo/velho sindicato no Brasil. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (Org.). *Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.