

PLURALISMO SINDICAL ITALIANO: representatividade sindical, questões abertas e novas concepções*

ITALIAN UNION PLURALISM: trade union representativeness, open questions and new conceptions

CALZOLARO, Chiara**

Resumo: O sistema sindical italiano é baseado no pluralismo. Dentro deste modelo a noção de representatividade é de fundamental importância na definição de quais entidades sindicais podem negociar em nome da categoria, exercitando efetivamente a autonomia privada coletiva. O presente estudo analisa como tem se desenvolvido tal conceito, bem como, olhando para o futuro, a importância de reconstruir o modelo sindical, a fim de que o mesmo seja coerente com a nova Indústria 4.0 e os desafios da tutela aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos na Constituição italiana.

Palavras-chave: Representatividade sindical. Negociação coletiva. Indústria 4.0.

1 NOTAS INTRODUTÓRIAS

O sistema sindical italiano pauta-se pela pluralidade sindical, modelo no qual resta essencial a definição da representatividade sindical.

Com o termo representatividade pretende-se indicar a aptidão do sindicato para obter consenso para representar, no sentido **atécnico**, os interesses de coletividades de trabalhadores mais abrangentes do que os inscritos, ou ainda a relação entre associação sindical e categoria ou grupo profissional¹.

*Tradução do italiano para o português de Gislene Aparecida Sanches, doutoranda em Direito do Trabalho pela Sapienza Università di Roma, Itália.

**Bacharel em Direito pela Sapienza Università di Roma, Itália, tendo apresentado tese de *laurea* sobre “Representatividade Sindical e Contratação Coletiva”. Mestranda em Direito e Esporte na Sapienza Università di Roma.

¹PASSARELLI, Giuseppe Santoro. **Diritto dei lavori**. Torino: G. Giappichelli, 2012, p. 52.

O termo representatividade distingue-se do termo representação, uma vez que este, em sentido técnico jurídico, refere-se ao exercício de um poder de agir conferido ao sindicato pelos inscritos através do mandato sindical, e o poder de celebrar o contrato coletivo².

Encontramos os dois termos respectivamente nos **Acordos Inter Confederais** celebrados na Itália, sendo que no de 2011 refere-se à representatividade e no de 2012 refere-se à representação.

Evidencia-se, portanto, entre os dois acordos, uma alteração léxica.

Sabemos que a representatividade mede a capacidade ou a aptidão do sindicato para atuar como expoente dos interesses dos trabalhadores em um certo âmbito, e como tal é reconhecida pela lei como critério seletivo. A representação evoca o poder do sindicato de agir mediante mandato dos trabalhadores para celebrar o acordo coletivo, como dissemos acima.

A primeira reflexão que se deve fazer é verificar a oportunidade de uma superação do conceito de representação. Este termo teria o condão de indicar que o sindicato, na negociação, deveria gerir um interesse de outros e não aquele coletivo de que tem plena e direta titularidade.

A reconstrução do poder negocial do sindicato deveria ser configurada de forma invertida: na verdade, o problema não se refere ao fato de que o sindicato tem confirmada a sua titularidade do poder contratual no § 1º do art. 39 da Constituição italiana, mas quanto à eficácia subjetiva dos atos de exercício desse poder, que é decorrente da obrigação que o trabalhador assume inscrevendo-se ao sindicato, de respeitar e aplicar o acordo coletivo.

Desse modo, o trabalhador torna-se sujeito destinatário dos atos de autonomia sindical e não titular do direito³.

2 CRITÉRIOS DE AFERIÇÃO DA REPRESENTATIVIDADE

No decorrer do tempo sucederam-se vários critérios e definições de aferição da representatividade.

²Cfr. PERSIANI, Mattia; LUNARDON, F. **Fondamenti di diritto sindacale**. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 59.

³Cfr. MARESCA, Arturo. *Contratto collettivo nazionale di lavoro e “regola sulla rappresentanza” sindacale: verso l’attuazione negoziale dell’art. 39, co 4, della Costituzione? In: CARINCI, F. et al. Il contributo di Mario Rusciano all’evoluzione teorica del diritto del lavoro*. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero. Torino: G. Giappichelli, 2013.

A mudança dos vários critérios de aferição, devemos dizer, está estreitamente ligada a fatores históricos, políticos e sociais que tentaremos descrever.

Para analisar a matéria, é fundamental partir do art. 39 da Constituição da República italiana⁴, que se compõe de quatro parágrafos, dos quais somente o primeiro resulta regulamentado por lei inferior.

Há várias razões pelas quais os §§ 2º, 3º e 4º ainda permanecem até hoje sem regulamentação infraconstitucional.

As razões são principalmente de caráter técnico e político.

O sistema renunciado pelo art. 39 da Constituição poderia ter impedido a liberdade de organização sindical, visto que, prevendo o registro do sindicato do qual dependeria a personalidade jurídica e consequentemente a possibilidade de celebrar acordos coletivos, os sindicatos seriam inevitavelmente submetidos ao controle da autoridade governamental ou administrativa.

Esse controle não foi visto com bons olhos pelos sindicatos, já que poderia permitir ingerências dos órgãos responsáveis, limitando sua liberdade.

Ademais, fortes incertezas preocupavam tais sindicatos quanto ao *status* e à disciplina a que se sujeitariam aqueles que não tivessem requerido ou obtido o registro.

Além disso, a redação do art. 39 previa que os sindicatos fossem registrados, representados unitariamente em proporção aos membros inscritos, para poderem estipular os acordos coletivos. Isto significa que se fosse verificado um dissenso entre os sindicatos registrados, os possíveis resultados teriam sido dois: a adoção do método da maioria, que teria dificultado a liberdade do sindicato dissidente, ou a adoção do critério de unanimidade, que teria impedido a celebração do acordo coletivo.

Acrescenta-se, finalmente, que a Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores Cisl (então minoritária) opôs-se à regulamentação do dispositivo, consciente que caso contrário teria tido menor capacidade representativa em sede de tratativas e celebração de acordos coletivos.

⁴Art. 39. A organização sindical é livre.

Aos sindicatos não pode ser imposta nenhuma obrigação que não seja o seu registro junto a escritórios locais ou centrais, de acordo com normas legais.

É condição para o registro que os estatutos dos sindicatos sancionem um ordenamento interno democrático.

Os sindicatos registrados têm personalidade jurídica. Podem, representados unitariamente na proporção dos inscritos, celebrar acordos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os membros das categorias às quais o acordo se refere" (ITALIA, 1947) (tradução livre).

Todavia, a falta de regulamentação do art. 39 permitiu que o sistema das relações sindicais na Itália fosse caracterizado pelo pluralismo dos sindicatos⁵.

Não faltaram, no entanto, numerosas dificuldades geradas justamente pelo pluralismo sindical, atenuadas por muito tempo pelo Pacto de Unidade de Ação Sindical celebrado entre Confederação Geral Italiana do Trabalho, a Cgil, Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores, a Cisl, e União Italiana do Trabalho, a Uil, recentemente proposto novamente, a partir do qual foi gerada a atual crise de representatividade.

Procederemos então a uma análise cuidadosa das várias definições de representatividade através de um *excursus* histórico-normativo.

3 OS SINDICATOS “MAJORITARIAMENTE REPRESENTATIVOS”

Quando falamos de sindicatos majoritariamente representativos, devemos pensar no texto originário do art. 19 da L. 300/1970 (Estatuto dos Trabalhadores)⁶.

A versão originária, posteriormente modificada pelo referendo popular de 1995, que teve revogada a letra “a)” do texto e modificada a letra “b)”, utilizava como critério aquele da representatividade presumida.

Este critério não permitiu identificar os índices de representatividade, e por isso a jurisprudência passou a redefinir-los invocando a estrutura confederativa do sindicato, identificando os seguintes elementos: a) a *intercategorialità* (entendida como a presença do sindicato em diferentes categorias produtivas); b) a *pluricategorialità* (a representação de diferentes categorias de trabalhadores); c) a nacionalidade (a extensão geográfica do sindicato no território nacional); d) o número de trabalhadores inscritos; e) a capacidade de mobilização dos trabalhadores para as greves, e f) a efetiva atividade de negociação (isto é, a autêntica participação nas tratativas e não simplesmente a adesão ao acordo coletivo).

O advérbio “majoritariamente” identificava um limiar acima do qual os sindicatos tinham o mesmo peso (recordemos que com o pacto

⁵Cfr. PERSIANI, Mattia; LUNARDON, F. *Fondamenti di diritto sindacale*. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 23.

⁶O texto originário do art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores dizia: “Representações sindicais empresariais podem ser constituídas por iniciativa dos trabalhadores de cada unidade produtiva, no âmbito: a) das associações aderentes às confederações majoritariamente representativas no nível nacional; b) das associações sindicais que sejam signatárias de acordos coletivos de trabalho aplicados na unidade produtiva. No âmbito de empresas com mais unidades produtivas as representações sindicais podem instituir órgãos de coordenação” (ITALIA, 1970) (tradução livre).

de unidade de ação os três sindicatos históricos Cgil, Cisl e Uil decidiram agir de forma coesa, atribuindo-se um reconhecimento recíproco e um igual peso), todavia esta concepção desmoronou com a ruptura do pacto de unidade de ação a partir do qual foi gerada a atual crise de representatividade.

Com o **Acordo Inter Confederativo de 1993** foi introduzido o critério da representatividade efetiva, ou seja, proporcional ao número de votos alcançados em cada lista sindical que participa das eleições das representações sindicais unitárias na empresa (RSU).

Falamos, neste caso, de uma representatividade em nível da empresa que previa uma peculiaridade, ou seja, que apenas os 2/3 dos assentos eram repartidos entre as listas de modo proporcional, enquanto o restante 1/3 era concedido obrigatoriamente às listas apresentadas pelos sindicatos signatários do **Acordo Inter Confederativo** (A. I.) e do **Acordo Coletivo Nacional** (Ccnl) aplicado na empresa.

Com o Referendo de 1995, o art. 19 do Estatuto dos Trabalhadores sofreu uma profunda mutação. Foi derogada a letra “a)” e modificada parcialmente a letra “b)”.

O resultado consistiu na legitimação para atuação no interno das empresas apenas dos sindicatos que assinassem os acordos coletivos.

Em síntese, com o Referendo de 1995 afirmou-se o princípio segundo o qual o exercício dos direitos sindicais depende da celebração do acordo coletivo.

Desse momento em diante foram verificadas as dificuldades da aplicação do art. 19, às quais se seguiu a crise de unidade dos sindicatos que provocou divergências interpretativas.

A questão interpretativa chegou ao Tribunal Constitucional em 2013 após o conhecido Caso Fiat.

O caso terminou com a Sentença 231/2013 (uma decisão aditiva) em que o Tribunal Constitucional definiu como ilegítimo o art. 19 na parte em que não prevê que a representação sindical empresarial possa ser constituída também no âmbito daqueles sindicatos que tenham participado da negociação dos acordos coletivos aplicados na empresa, embora não sendo signatários dos mesmos. Atribuiu-se legitimidade apenas pelo fato de participarem das tratativas, ainda que não tenham efetivamente firmado os acordos coletivos.

Uma nova chave de leitura do art. 19 emerge no sentido de que o sindicato representativo é aquele capaz de um efetivo consenso por parte dos trabalhadores, suficiente para ter acesso às tratativas.

Com a sentença de 2013 abre-se um novo cenário no tema da representatividade, em parte iniciado com o **Acordo Inter Confederativo de 2011**.

4 OS SINDICATOS “COMPARATIVAMENTE REPRESENTATIVOS”

A crise da representatividade, no nosso sistema de pluralidade sindical, resta também alimentada pelo surgimento de vários acordos coletivos no mesmo setor produtivo, o que induziu o legislador a elaborar uma nova noção de “sindicato comparativamente mais representativo”.

No art. 51 do Decreto Legislativo 81/2015 (denominado *Jobs Act*) encontramos a referência ao sindicato comparativamente mais representativo, que, a bem da verdade, teve o seu exórdio já em 1995⁷.

Com esta disposição o legislador tenta dar uma definição formal de contrato coletivo e seleciona a fonte habilitada a exercitar os poderes da autonomia coletiva.

A modalidade de seleção verifica-se mediante a identificação formal dos sujeitos sindicais que são legitimados a exercer tais poderes e os sistemas de negociação coletiva.

A intenção do legislador de 2015 é, portanto, aquela de procurar fazer convergir a noção de sindicato comparativamente mais representativo com a aplicação prática.

Essa fórmula é utilizada não só para substituir o critério de sindicato majoritariamente representativo, mas sobretudo para efetuar uma seleção entre os sistemas contratuais.

Assim se permite, selecionando os acordos em competição na categoria, dar reconhecimento legal àquele sindicato que presumivelmente seja capaz de concretizar interesses mais eficientes e estáveis.

O instrumento visaria a garantir um interesse geral conjugando a liberdade de ação e a negociação sindical.

Destaca-se que o legislador quis explicitamente vincular a flexibilidade negocial à efetiva aplicação do acordo coletivo de referência por parte do empregador.

Se considerarmos que uma leitura constitucional orientada do acordo coletivo deve limitar-se apenas à parte normativa, podemos afirmar que a fórmula dos acordos aplicados parece supérflua a partir do momento em que as cláusulas revestem-se de inseparabilidade, com o que se supõe que as disposições são correlatas entre si, não sendo admitida uma aplicação parcial.

⁷Art. 51, D. Lgs. 81/2015: “Salvo disposição em contrário, para efeitos do presente decreto, os contratos coletivos são entendidos como acordos coletivos nacionais, territoriais ou empresariais celebrados por associações sindicais comparativamente mais representativas no nível nacional e os acordos coletivos empresariais celebrados por seus representantes sindicais empresariais ou pela representação sindical unitária” (ITALIA, 2015) (tradução livre).

Em resumo, o empregador, que pretende beneficiar-se de uma flexibilidade normativa pactuada no acordo coletivo, é obrigado a aplicá-lo por inteiro.

Cabe uma reflexão adicional no tocante à questão constitucional de legitimidade em relação ao aspecto da eficácia subjetiva do acordo coletivo.

Uma parte da doutrina coloca um problema de compatibilidade no que diz respeito à segunda parte do art. 39 da Constituição, com base no fato de que os contratos coletivos delegados devam ter a mesma eficácia normativa e geral da lei delegante.

Em contraposição, a tese segundo a qual as normas distribuem competências, então essa tese exposta não resultaria ilegítima do ponto de vista do seu efeito constitutivo.

Dito isto, tentemos delinear os efeitos práticos da norma em questão.

No que diz respeito aos sistemas produtivos caracterizados pela presença de vários acordos coletivos nacionais que disponham sobre o mesmo campo de aplicação, aquele a produzir efeito legal como previsto pelo decreto legislativo seria o acordo constituído pela federação sindical comparativamente mais representativa.

Uma representatividade estabelecida, neste caso, *ex post*, ou seja, depois da assinatura do acordo com base num procedimento de inspeção ou então de uma ação judicial. Em vez disso, no caso em que vários sistemas do mesmo setor produtivo satisfizessem o requisito do sistema delineado pelo art. 51, os poderes da autonomia privada coletiva poderiam ser exercitados em cada um destes.

Para o nível territorial é necessário dispensar atenção sobre a eventualidade da assinatura de um acordo separado por parte de um sindicato representativo somente no território para o resultado de uma tratativa desenvolvida com as organizações sindicais (Oo. Ss.), comparativamente mais representativas no plano nacional.

Neste caso, é necessário ter em conta que importante é o sistema de relações sindicais dentro do qual a flexibilidade é ajustada; assumem relevo as regras e os princípios de coordenação dos enquadramentos contratuais.

Para o acordo coletivo empresarial podemos observar que a segunda parte do art. 51 impõe uma ligação subjetiva entre as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional e os organismos empresariais, deixando a estes últimos a liberdade de dispor do ponto de vista objetivo da própria autonomia negocial⁸.

⁸Cfr. TOMASSETTI, Paolo. La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015. *Rivista di Diritto delle Relazioni Industriali*, Milano, n. 2/XXVI, 2016.

5 OS SINDICATOS LEADER

A crise da representatividade sindical acompanha as relações industriais há mais de vinte anos.

É uma crise, que como tivemos oportunidade de expor rapidamente neste artigo, abraça e se interliga com a história e as questões políticas italianas.

Se de um lado, inclusive do ponto de vista sociológico, podemos perceber o desmoronar com o tempo do fenômeno do associativismo em geral e a conseqüente falta de identificação das pessoas com ele, o que se reflete também sobre o mundo dos sindicatos, é preciso reconhecer que os passos dados para conter essa crise têm sido muito lentos.

Tanto que, agora, à crise de representatividade liga-se um outro fenômeno muito perigoso para o mundo da empresa: o *dumping* contratual.

Uma solução para o problema foi proposta pelo **Acordo Inter Confederativo** de março de 2018 (chamado Pacto para a fábrica) que na realidade parece ser o resultado (espera-se) de uma série de acordos firmados de 2011 em diante.

Repercorrendo rapidamente o que aconteceu dentro do mundo das relações sindicais nestes últimos anos, é necessário dizer que o objetivo principal desses acordos foi aquele de encontrar os critérios de aferição da representatividade sindical para fins de negociação coletiva.

Uma coisa que não é de pequena monta para proteger o mundo da empresa e das relações industriais, assim como para não desvalorizar o trabalho e os trabalhadores.

A partir de 2011 a negociação coletiva torna-se o eixo central para a obtenção de resultados importantes para a empresa e ao mesmo tempo uma contribuição essencial à estabilidade da ocupação e à sua proteção. Um foco na competitividade que não se distancia da atenção aos direitos e às necessidades das pessoas.

As partes sociais escolheram dirigir o olhar para um sistema que, garantindo a competitividade e uma forte atenção aos sujeitos, aos tempos e aos conteúdos da negociação, mira na confiabilidade e no respeito às regras estabelecidas.

O cálculo da representatividade no **Acordo Inter Confederativo de 2011** foi efetuado com base nos dados associativos em referência às autorizações relativas às contribuições sindicais conferidas pelos trabalhadores.

O número das autorizações é certificado pelo Instituto Nacional da Previdência Social (INPS) através de uma seção específica.

As autorizações serão ponderadas com os dados do consenso recolhidos durante as eleições periódicas das representações sindicais unitárias.

Estabelece-se o limiar de 5% para a legitimação a negociar de cada organização sindical.

Segue o **Acordo Inter Confederativo de 2011** (que dá centralidade também à negociação de segundo nível) o **Protocolo de Acordo de 2013**.

O **Protocolo de Acordo**, que vem após o Caso Fiat, para conter o evidente desmoronamento do sistema de representatividade, foi assinado com o escopo de dar aplicação ao **Acordo Inter Confederativo de 2011** e fixar os princípios da regulamentação implementativa e os necessários acertos com os entes interessados.

Ele se articula em duas partes que dizem respeito, respectivamente, à aferição da representatividade, à titularidade e à eficácia da negociação.

É estabelecido pelas partes que a certificação da representatividade das organizações sindicais para a negociação coletiva ocorre por meio da verificação do número associativo e dos consensos atingidos.

O dado associativo deveria ser obtido pelo INPS, que uma vez processado o número relativo à representatividade, conforme já indicado, o transmitiria ao Conselho Nacional de Economia e de Trabalho (Cnel), que teria a tarefa de recolher os dados relativos aos membros inscritos para determinar a representação.

O quociente da representatividade seria resultante da média simples entre a porcentagem dos inscritos e aquela dos votos obtidos.

Menos de um ano depois, o conteúdo elaborado no **Protocolo de Acordo** culmina no **Texto Único sobre Representação Sindical de 2014**.

Confirma-se o critério de aferição da média entre o número associativo e o número eletivo, cuja ponderação é confiada ao Cnel.

A definição com base na pactuação da representatividade sindical assinala o abandono do tradicional princípio do mútuo reconhecimento dos interlocutores negociais que informou tradicionalmente as relações sindicais do setor privado⁹.

Um aspecto do Texto Único (T. U.) por muitos negligenciado é o que aconteceria no momento em que as partes não conseguissem

⁹Cfr. PERSIANI, Mattia; LUNARDON, F. **Fondamenti di diritto sindacale**. Torino: G. Giappichelli, 2017, p. 78.

chegar à conclusão da renovação do Acordo Coletivo Nacional (Ccnl) para o resultado do procedimento previsto, ou seja: a subscrição dos 50% +1 dos sindicatos que participaram das tratativas e o resultado positivo da consulta certificada dos trabalhadores?

Certamente uma situação muito complexa seria criada: o acordo ou existe ou não.

Os resultados seriam três: a abertura de uma nova fase de negociação que faria reemergir a possibilidade de concluir tratativas com qualquer um; o congelamento do Contrato Nacional expirado, o que geraria a ultratividade (que seria a solução mais viável) e por conseguinte a paralisação da negociação coletiva nacional causando efeitos desagregadores e permitindo que a negociação de segundo nível conquistasse uma posição de destaque; a extinção do acordo.

Isto claramente deve gerar um profundo sentido de responsabilidade nas partes contratuais, porque o não acordo causaria uma situação tal que os sindicatos minoritários poderiam ganhar terreno¹⁰.

O T. U. 2014, assim como os acordos anteriores, teve dificuldade para decolar, na realidade ainda hoje não se vê a sua aplicação.

Em março de 2018, além do mais, foi assinado um novo acordo que traz importantes novidades a respeito da representatividade sindical.

Está prevista também a aferição da representatividade empresarial, requisito criado para conter o fenômeno do *dumping* contratual.

Além disso, ao Cnel confere-se a delicada tarefa de efetuar o reconhecimento dos perímetros da negociação coletiva nacional de categoria para efeitos de determinação da efetiva representatividade.

Restam duas questões abertas: segundo qual critério é mensurada a representatividade empresarial e como se verifica o reconhecimento dos perímetros.

Detendo-nos sobre a segunda questão, podemos supor abstratamente que poderia ser realizada com base em uma seleção muito forte, agrupando os vários acordos coletivos nacionais em três áreas, e destas três, incluindo todos os Contratos Coletivos Nacionais, escolher o acordo *leader*, ou seja, aquele acordo que é aplicado por um número relevante de empresas a um igualmente relevante número de trabalhadores.

¹⁰Cfr. MARESCA, Arturo. La mancata conclusione del contratto collettivo di categoria. In: ZOPPOLI, L.; ZOPPOLI, A.; DELFINO, M. **Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?** Napoli: Editoriale Scientifica, 2014.

6 ULTERIORES PONTOS DE REFLEXÃO: a Indústria 4.0, em direção a uma representatividade qualitativa, sob o signo da inovação

A crise da representatividade ainda não foi contida, apesar dos esforços, embora meramente teóricos (pelo menos por enquanto), operados pelas partes sociais.

Enquanto isso o mundo muda, muda a sociedade, as tecnologias avançam... e o trabalho?

O trabalho também muda, muda a sua concepção, em particular com o advento da Indústria 4.0, que coloca em rede várias formas de automação inteligente na indústria, com a aceleração dos processos inovadores com a qual mudam o trabalho, as funções e os papéis dentro da empresa, e também os regimes de horários.

E se muda o trabalho, não pode não mudar igualmente a ação sindical¹¹.

O sindicato não pode permanecer imóvel, deve impor como objetivo central das negociações a reintrodução da contribuição das pessoas, a necessidade dos benefícios de forma inclusiva, estando em campo com propostas adequadas.

De fato, a equação inovação tecnológica igual a custos sociais nem sempre é verdadeira.

Inovação, formação e organização do trabalho podem de um lado defender a ocupação e de outro desmontar os dois falsos mitos, para os quais defender o setor industrial nas economias maduras significa reduzir os salários e deteriorar as condições de trabalho¹².

É preciso que o desafio do futuro do sindicato seja jogado no terreno social, caso contrário corre-se o risco de que as empresas do futuro sejam *worker less & union's free*.

É preciso lançar o olhar para a chamada Quarta Revolução Industrial como uma grande oportunidade na qual o trabalhador individual e o sindicato contribuirão para o projeto da sua evolução, a fim de que as novas soluções industriais e sociais transformem-se em benefícios para todos.

À inovação, portanto, liga-se a importância e a necessidade de grandes investimentos na formação contínua dos trabalhadores, a

¹¹DI VICO, D. Introduzione. In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015, p. 7.

¹²BENTIVOGLI, M. Sindacato futuro nell'era dei *big data* e *industry 4.0*. *Industry 4.0: la smart factory* necessita della *smart union*. In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015, p. 16.

exemplo da cláusula incluída no último acordo coletivo dos metalúrgicos. A formação dos trabalhadores é elemento central em uma indústria que tende a um aumento significativo do componente intelectual do trabalho, onde haverá mais espaço para a criatividade.

O trabalhador, de fato, torna-se um cotomador de decisão.

Mas não só o trabalhador individual tem de ser formado, também o sindicalista, se pensarmos que avançamos em direção a uma sociedade em que o trabalhador, agora com competências heterogêneas, consideraria dispensar a atuação do sindicato (o que em parte já está acontecendo). E então é preciso um sindicato que esteja em condições de enfrentar os novos fenômenos, que faça sobressair a participação, peça fundamental para a Indústria 4.0, e que permita, unindo pessoas de todas as gerações, promover a justiça¹³.

O sindicato do futuro, na verdade do presente, deve ser capaz de pensar com criatividade para realizar formas organizacionais mais humanas com as quais gerir as novas tecnologias¹⁴.

Então, inovação, tecnologia, formação... o que tem a ver com a representatividade?

E é exatamente neste ponto que devemos fazer um esforço extra de criatividade, pensar grande para extrair uma proposta que contribua positivamente para salvar as relações sindicais da desintegração a que estão submetidas há muito tempo e que, como tivemos oportunidade de descrever, conseqüentemente põem em risco a negociação coletiva.

Mencionamos a inclusão da formação como “direito subjetivo” no acordo dos metalúrgicos. Façamos um esforço de abstração: a partir da proteção do profissionalismo adquirido pelo trabalhador individual deve-se alcançar a proteção do profissionalismo contextualizado no ambiente corporativo.

O Contrato Coletivo Nacional, assim, assume um papel de garante do profissionalismo e a formação do trabalhador torna-se a causa do acordo.

Assim, se a formação torna-se a causa do acordo, e fundamental no mundo da representação, podemos imaginar que a aferição da representatividade não seja mais ligada apenas a um conceito quantitativo, mas também de tipo qualitativo?

¹³BENTIVOGLI, M. *Sindacato futuro nell'era dei big data e industry 4.0. Industry 4.0: la smart factory necessita della smart union.* In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0.** Roma: Fim-Cisl, 2015.

¹⁴PERO, L. *Industry 4.0: tecnologie, organizzazioni e ruolo del sindacato.* In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0.** Roma: Fim-Cisl, 2015, p. 46.

Podemos pensar que, em poucos anos, o sindicato representativo seja considerado aquele que consegue interceptar as necessidades do novo mundo do trabalho, centrando-se na pesquisa e na formação, um sindicato que recolha adesão e consenso, porque nisso os trabalhadores reconhecem um excedente que lhes permite aderir majoritariamente à flexibilidade trazida pela inovação?

Acreditamos realmente que seja necessário. Isto não significa banalizar ou destruir o que foi feito nos últimos vinte e cinco anos, nem deixar de dar importância aos limiares, aos perímetros, aos consensos (que são inevitavelmente ligados aos números).

Certamente os números servem, inclusive servirão mais do que nunca para afirmar e legitimar o que estamos sustentando.

Todavia, se o trabalho muda, devem mudar os sindicatos, deve ser feita uma releitura do direito do trabalho e a representatividade deve sofrer uma evolução que a aproxime o máximo possível das pessoas, das suas necessidades, a uma indústria mais avançada, onde as tecnologias tornem tudo mais flexível, mas ao mesmo tempo uma indústria mais “humana”.

Talvez tenha chegado o momento de se abrir a uma concepção mais sociológica da representatividade. Esta é apenas uma ideia, que começa silenciosamente a estar presente no mundo dos sindicatos. O futuro dirá. Mas o importante é continuar a construir essa nova concepção para tutelar aquilo que na nossa Constituição é um direito fundamental.

REFERÊNCIAS

BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015.

BENTIVOGLI, M. Sindacato futuro nell'era dei *big data* e *industry 4.0*. *Industry 4.0: la smart factory* necessita della *smart union*. In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015.

DI VICO, D. Introduzione. In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015.

ITALIA. Costituzione della Repubblica Italiana. **Gazzetta Ufficiale**, Roma, n. 298, 27 dic. 1947. Disponível em: <https://www.quirinale.it/page/costituzione>.

ITALIA. Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81. **Gazzetta Ufficiale**, Roma, n. 144, 24 giugno 2015. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/06/24/15G00095/sg>.

ITALIA. Statuto dei lavoratori. Legge 20 maggio 1970, n. 300. **Gazzetta Ufficiale**, Roma, n. 131, 27 magg. 1970. Disponível em: <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/statuto-dei-lavoratori>.

MARESCA, Arturo. Contratto collettivo nazionale di lavoro e “regola sulla rappresentanza” sindacale: verso l’attuazione negoziale dell’art. 39, co 4, della Costituzione? In: CARINCI, F. *et al.* **Il contributo di Mario Rusciano all’evoluzione teorica del diritto del lavoro**. Studi in onore. Lavoro pubblico, rappresentanza sindacale, contratto collettivo, diritto di sciopero. Torino: G. Giappichelli, 2013.

MARESCA, Arturo. La mancata conclusione del contratto collettivo di categoria. In: ZOPPOLI, L.; ZOPPOLI, A.; DELFINO, M. **Una nuova costituzione per il sistema di relazioni sindacali?** Napoli: Editoriale Scientifica, 2014.

PASSARELLI, Giuseppe Santoro. **Diritto dei lavori**. Torino: G. Giappichelli, 2012.

PERO, L. *Industry 4.0: tecnologie, organizzazioni e ruolo del sindacato*. In: BENTIVOGLI, M.; DI VICO, D.; PERO, L.; VISCARDI, G.; NAVARETTI, G. B.; MOSCONI, F. **#SindacatoFuturo in industry 4.0**. Roma: Fim-Cisl, 2015.

PERSIANI, Mattia; LUNARDON, F. **Fondamenti di diritto sindacale**. Torino: G. Giappichelli, 2017.

TOMASSETTI, Paolo. La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015. **Rivista di Diritto delle Relazioni Industriali**, Milano, n. 2/XXVI, 2016.