

DE EMPREGADOS A COLABORADORES: A INTROJEÇÃO DE VALORES INDIVIDUALISTAS COMO FATOR DESARTICULADOR DOS SINDICATOS

FROM EMPLOYEES TO COOPERATORS: INTROJECTION OF INDIVIDUALISTIC VALUES AS DISARTICULATING FACTOR OF UNIONS

Renato de Almeida Oliveira Muçouçah¹

SUMÁRIO: Introdução. 1. O processo de individualização nas relações de emprego. 2. O ambiente do trabalho como “local” e como “meio. 3. O empregado como “colaborador”: à guisa de um “neoinstitucionalismo?”. 4. O dilema sindical: o empregado-individual e a empresa institucional. Considerações finais. Referências bibliográficas.

RESUMO: O presente trabalho tem como escopo demonstrar como ao longo das últimas décadas os sindicatos perderam seu espaço como centro de discussão de interesses trabalhistas, deixando à empresa o desempenho deste papel. Este fenômeno ocorre em face da fragmentação dos interesses dos trabalhadores, cada vez mais focados em satisfazer seus interesses individuais. Nota-se, portanto, a empresa como o novo centro em que as discussões trabalhistas são avaliadas e discutidas, sempre sob a supervisão do empregador, numa lógica que denominamos como “neoinstitucionalista”, por se assemelhar a uma teoria das relações de emprego que deteve prestígio nas décadas de 1.930 e 1.940.

Palavras-chave: fragmentação dos interesses dos trabalhadores; processo de individualização nas relações de emprego; neoinstitucionalismo; liberdade sindical.

ABSTRACT: This work has the objective to demonstrate how over the past decades the unions have lost its place as the center of discussion of labor interests, leaving the company to this role. This phenomenon occurs in the face of fragmentation of the interests of workers, increasingly focused on meeting their individual interests. Note, therefore, the company as the new center where labor disputes are evaluated and discussed, always under the supervision of the employer, a logic which we call as "neo-institutionalist", to resemble a theory of employment relations which held prestige in the decades of 1.930 and 1.940.

Keywords: fragmentation of the interests of workers; individualization process in employment relations; new-institutionalism; union's freedom

INTRODUÇÃO

Conforme Adorno e Horkheimer, a sociedade capitalista encontra-se “dominada pelo equivalente. Ela torna o heterogêneo comparável, reduzindo-o a grandezas abstratas” (2006, p. 11). Este conceito de igualdade serve à calculabilidade do mundo: tudo está submetido aos mecanismos matemáticos na abstração das peculiaridades de cada ente. Tudo ou todos podem ser reduzidos a grandezas e valores para, assim, tornarem-se comparáveis.

No entanto, como quer Ralf Dahrendorf (1974, p. 201), a desigualdade entre os homens está relacionada ao conceito de sociedade como comunidade moral. Conforme Talcott Parsons e Edward A. Shill (1971, p. 125-127), a partir do momento em que determinadas ações encerram um mesmo sentido tanto para o eu (*ego*) quanto para o outro (*alter*), pode-se afirmar que entre eles existe uma cultura comum, por meio da qual se lhes dá a interação, conferindo a ambos certo significado normativo.

¹ Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Bacharel em Direito pela Unesp. Pesquisador da FAPESP em três oportunidades (iniciação científica, Mestrado e Doutorado). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social "Cesarino Júnior".

A reação apropriada de cada indivíduo, seja eu, seja o outro, deve dar-se em conformidade com este padrão normativo. Em havendo desrespeito a ele, haverá sanção. Portanto, a sociedade moral estabelece sua comunicação com base nas expectativas comportamentais do outro e do eu, estabelecendo recompensas e punições a cada indivíduo, de acordo com a postura por estes adotada. A diferença em relação à obediência das normas morais, na sociedade, é o que fatalmente poderá produzir a desigualdade.

A conformidade a estas aludidas normas morais estabelecidas será sempre recompensada, e a dissidência punida. Estabelecer sanções à conformidade ou à dissidência significa que os grupos dominantes da sociedade estabelecem seu poder na manutenção das normas morais e, mais ainda, controla a aplicação deste poder. Desta forma, se situará mais favoravelmente na sociedade a pessoa cujo comportamento mais se ativer às normas ditadas pelas instâncias do poder dominante (DAHRENDORF, 1974, p. 199). Os homens são, portanto, iguais, mas alguns são considerados melhores que outros por se aterem às normas morais elementares do grupo. Nesta lógica da racionalidade burguesa os homens, enquanto seres iguais, podem ser comparados uns aos outros, e o postulado kantiano de que o homem não tem preço, mas sim dignidade, remete – perversamente, é óbvio – à possibilidade de mensurar, aquilatar o que seria esta dignidade, verificando-lhe a extensão e o valor – como se isto efetivamente fosse possível.

Este processo de individualização nas relações de emprego tornou a empresa o principal centro de debates dos próprios trabalhadores, inclusive em respeito às suas relações de emprego. Se vimos em décadas anteriores o fio condutor do trabalhismo pautar-se pela luta coletiva por interesses de classe, levada a cabo pelas organizações sindicais, o fato é que tais entes não oferecem mais as respostas requeridas pelos trabalhadores. Estes permanecem ligados à empresa, a discutir formas de aprimorar os ganhos do capital e em competição pelo emprego, desligando-se, pois, do ideal de união em prol de interesses coletivos. A este problema verificado na modernidade é que um novo sindicalismo precisará responder.

Por esta razão, o estudo tem como escopo analisar como o espaço sindical – historicamente o defensor dos interesses coletivos da classe trabalhadora – não mais consegue contrapor-se ao espaço da empresa, ou melhor, dos ambientes do trabalho como o centro de discussão de condições e métodos de trabalho vivenciados pelos subordinados para a possível tutela de seus interesses, que acabam por confundir-se, em uma leitura cotidiana, com os interesses do capital. A pesquisa, embasada na análise dedutiva das leituras realizadas para o diagnóstico do problema, foi o referencial metodológico adotado.

1. O PROCESSO DE INDIVIDUALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme Robert Castel (1998, p. 415-436), no curso de existência do modo de produção capitalista os trabalhadores vivenciaram três formas de integração: a condição proletária, a condição operária e a condição salarial. Na primeira fase, havia quase que a exclusão dos proletários do corpo social: sujeitos de direitos, considerados formalmente iguais aos seus contratantes, suas questões – como a própria nomenclatura escolhida sugere – resolviam-se com base no contrato, no acordo de vontades individualmente considerado.

O proletário não existe para a sociedade porque apenas produz para ela; é, no entanto, tão miserável que não consegue sequer consumir o que produziu. Sem qualquer

força política ou construção de identidade com aqueles que vivem em condições semelhantes às suas, o homem, nesta fase, trabalha apenas para reproduzir-se materialmente.

A posterior passagem à condição operária traduziu-se na integração por outra maneira: a percepção da lógica subordinante, que afinal foi a alavanca do mundo do trabalho no fito de constituir uma espécie de coesão social (ROMAGNOLI, 2001, p. 20), com a qual se forjou uma identidade de classe. Aliás, é nesta fase que surge o direito do trabalho e o salário deixa de ser a mera retribuição pontual pelas tarefas desempenhadas, nos dizeres de Castel (1998, p. 416). Ele passa a ser mais: garante prerrogativas, permite o acesso a direitos sociais como aposentadoria, auxílio por enfermidade relacionada ou não ao trabalho, assim como possibilita à classe trabalhadora conquistar o consumo, a instrução, o lazer e a propriedade. Tratou-se, pois, de um processo de unificação de interesses das classes trabalhadoras nas mais diversas esferas.

Escolhida a forma de trabalho subordinado para ser aquela regulamentada pela legislação trabalhista, justamente por ser o modelo mais comum de relações de trabalho no setor produtivo, a condição operária mostrou-se uma relação bem mais complexa que a apresentada na fase anterior. O salário não permitia apenas o acesso à alimentação, significando toda uma rede de proteção social. O acesso a determinados bens, como os acima citados, permitiu a atenuação do binário dominante-dominado, na medida em que trabalhadores e empresários poderiam conquistar os mesmos bens. Ou, ao revés, poderiam conquistar apenas pequena parcela deles?

Verificados estes novos horizontes, abriu-se o leque da indistinção: entre patrões e empregados tudo é possível e absolutamente nada está delimitado. Se antes havia a distinção clara entre as honrarias e a riqueza de uns, e a miserabilidade e a exclusão dos outros, o acesso da classe operária a cada vez mais bens agora parece ser apenas uma questão de luta. Conquistar mais e maiores parcelas do patrimônio do empregador, patrimônio que estes mesmos empregados ajudaram a construir, é uma questão meramente comercial, ou melhor: de diplomas negociais coletivos, bem representados no país pelas figuras do Acordo e da Convenção Coletiva de Trabalho, firmadas invariavelmente pelo sindicato dos empregados (supostamente, o legítimo representante dos interesses coletivos trabalhistas).

Assim, no curso destes dois períodos, o trabalhador deixou de ser um contraente qualquer para tornar-se alguém dotado de dignidade, e nitidamente controlado pelas políticas públicas: houve a separação entre o regime de emprego formal e os inativos, que deveriam ser excluídos do sistema produtivo e amparados pela seguridade social. Mas não só: houve a separação dos empregados em relação a pessoas que exerciam atividade econômica sob outro regime, e que deveriam ter estatuto próprio, assim como houve, também, a separação de todos estes em relação a pessoas excluídas do desenvolvimento de quaisquer atividades econômicas. Desta forma, tornou-se possível controlar mais precisamente os fluxos existentes no sistema produtivo dos Estados, no paulatino abandono das concepções do Estado Liberal.

Não bastasse isto, os operários passaram a ser consumidores dos produtos do sistema capitalista, integrando-se cada vez mais à sociedade. Conforme o citado Castel (1998, p. 429), embora Taylor já houvesse defendido o aumento salarial para que os operários pudessem se submeter mais docilmente à disciplina industrial, apenas com o fordismo vê-se a conexão entre produção e consumo. Derrubada parcialmente a lei do “produzir o máximo e retribuir com o mínimo”, a concepção fordista pensava em altos salários para propiciar consumo considerável entre os trabalhadores. Evidentemente, este período foi uma exceção dentro do contexto do capitalismo, propiciada tanto pela

prosperidade econômica dos chamados “trinta anos gloriosos” quanto em face da força política dos sindicatos que, afinal, representavam os interesses coletivos forjados pela identidade de classe.

Em tempos hodiernos, a integração dá-se mediante o salário. Vivemos em um mundo onde a maioria absoluta dos trabalhadores, e até mesmo profissionais tradicionalmente classificados como liberais (médicos, advogados, etc.), são assalariados. E, no momento em que a classe trabalhadora ganha um *status* que remete à possibilidade da construção de uma identidade coletiva, é que o individualismo faz-se presente. Aparentemente, um paradoxo.

No entanto, conforme relata Leonardo Mello e Silva (2004, p. 22-29), visando à superação do modelo fordista (e justamente na fase em que os trabalhadores vivenciam a condição salarial), o modelo japonês (ou toyotista) permite uma nova análise da sociabilidade entre os trabalhadores. Trata-se, para nós, da integração por meio de uma espécie de violência *psíquica* ou *instrumental*, destinada a satisfazer os objetivos maiores da produção almejada pelo empregador. Em tempos atuais, as empresas buscam pelo máximo engajamento da força de trabalho, e tal fenômeno é verificado de maneira muito peculiar no chamado “trabalho em grupo”, ou “trabalho em equipe”. Os empregados, desenvolvendo suas habilidades profissionais em conjunto com seus pares e sob a liderança de alguém, objetivam conjuntamente cumprir todas as metas impostas pelo empregador ao grupo.

A análise de Leonardo de Mello e Silva é instigante e reflete, com muita propriedade, a construção cultural do individualismo no interior dos ambientes do trabalho, e a conseqüente corrosão dos caracteres e dos valores morais. Aparentemente, individualismo é uma ideia estranha ao trabalho em equipe ou, ao menos, deveria ser. Com o auxílio das novas tecnologias da informática o empregador poderá fiscalizar todas as atividades desenvolvidas por seus empregados, de forma a quantificar a produção individual de cada um deles. Este controle poderá ser exercido imediatamente, em face dos sistemas *online* de comunicação. No entanto, o que surpreende nos trabalhos em equipe é justamente a ausência de invisibilidade. Pelo contrário: aos resultados verificados na fiscalização produtiva dá-se ampla publicidade, de forma a demonstrar a todos, quantitativamente, quem são os trabalhadores mais e menos “produtivos”.

Da maneira exposta, o empregado permite-se comparar seus resultados com aqueles demonstrados por todos os indivíduos pertencentes ao seu grupo e, ato seguinte, com o de empregados de outros grupos de trabalho. Tal feito objetiva instaurar no ambiente de trabalho um acirrado clima de competição, tanto entre diferentes grupos de trabalho, quanto entre os trabalhadores do próprio grupo. Assim, a cobrança das metas é repassada aos próprios subordinados: são eles quem mais controlam o sucesso das próprias atividades, até mesmo dispensando o empregador da tarefa de cobrá-los: afinal, nenhum empregado quer ser individualmente responsabilizado pelo insucesso do grupo.

Assim,

a cultura do medo, associada às inquietudes quanto ao futuro, nos paralisa, revelando simultaneamente a fragilidade das relações e a alta eficácia das políticas de vigilância. A insegurança afasta o olhar fraterno e o ombro amigo, dando lugar ao pânico e à indiferença daqueles que testemunham atos vis, fazendo-os tolerar o intolerável, banalizar as práticas que humilham, naturalizar a violação e se calar. O “agora” que se instaura é permeado de vergonha, culpa e solidão, pensamentos obscuros e circulares, vontade de desaparecer e morrer. As relações afetivas sucumbem ao “salve-se quem puder” evidenciando um corpo de trabalhadores tomado pelo pavor. Muitas vezes, a voz silenciosa no falar “para si” torna-se o único recurso de resistência individual ou de obediência passiva. Resistência orientada por

necessidade de manter o emprego como meio de sobrevivência de si e da família. [...] Assim, estamos dentro de um sistema altamente competitivo e flexível, no qual, porém, os pensamentos, os sentimentos, a fala e a subjetividade são constantemente reordenados de forma conveniente (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p 66).

Esta afirmação denota de maneira clara a evolução e a regressão do espírito do trabalho: no início da sociedade industrial, trabalhar era mais que uma honra; tratava-se de um dever moral. No entanto, esse mesmo discurso que trazia o trabalho para o campo da moral individual logrou acabar com a dimensão humana do trabalho, transformando o empregado em uma simples peça de engrenagem da produção (LIPOVETSKY, 2005, p. 150).

O trabalho tornou-se, por assim dizer, uma obrigação, pois

qualquer satisfação que seja possível necessita de *trabalho*, arranjos e iniciativas mais ou menos penosos para a obtenção dos meios de satisfação das necessidades. Enquanto o trabalho dura praticamente toda a existência do indivíduo amadurecido, o prazer é suspenso e o sofrimento físico prevalece [...] A *distribuição* da escassez, assim como o esforço para superá-la, o modo de trabalho, foram *impostos* aos indivíduos – primeiro por mera violência, subsequentemente por uma organização mais racional do poder. [...] A dominação é exercida por um determinado grupo ou indivíduo, a fim de se manter e consolidar numa posição privilegiada (MARCUSE, 1999, p. 51-52).

Herbert Marcuse nota, portanto, como na verdade as práticas de individualização e de violência que permeiam o trabalho estão centradas na manutenção do poder exercido pelo empregador, em impor aos empregados não apenas seus olhos vigilantes, mas em construir uma nova ética, ética esta absolutamente distinta daquela que logrou acabar com qualquer humanização no trabalho. É a humanização às avessas, ou melhor, a paradoxal “promoção da humanização do trabalho” por meio de práticas atentatórias aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante desse processo radical de individualização, cultura forjada no ambiente do trabalho nos signos de “sucesso a qualquer preço”, ou “trabalhe e será reconhecido”, o individualismo também manifesta seus desdobramentos no direito coletivo do trabalho. A fragmentação dos interesses dos trabalhadores dificulta a unificação dessas demandas e, como apontado por Leôncio Martins Rodrigues (1999, p. 179), diminuem, entre os empregados, a coesão e a solidariedade.

A estratégia empresarial em diminuir a relevância da atividade sindical, por parcelar as atividades dos trabalhadores em facetas numerosas e dispersas ao longo da empresa, somou-se à individualização dos interesses dos empregados que adotaram, como suas, a escala patronal de valor. Cedeu-se o espaço dos debates de interesses coletivos aos Círculos de Controle de Qualidade, em que os empregados se reúnem apenas para discutir aspectos que sejam relevantes para a empresa, e não para eles mesmos enquanto empregados, ou enquanto coletividade organizada num mesmo ambiente.

2. O AMBIENTE DO TRABALHO COMO “LOCAL” E COMO “MEIO”

O sistema de produção adotado pelas empresas requer respostas ágeis e, para obtê-las, é preciso uma ação eficiente sobre os homens; escolhido o modelo de indivíduo considerado competente, este servirá de parâmetro aos demais. O modelo é

produzido para os indivíduos. A partir do momento em que o modelo é dado, literalmente produzido para outros seres humanos como um *prêt-à-porter*, a sua imposição toma o lugar da reflexão individual acerca do que é ser, por exemplo, competente. O estereótipo é a resposta rápida aos anseios de uma comunidade que deseja conceitos precisos: conceitos precisos porque funcionais, porque úteis, porque ensimesmam a utilidade de servir ao aprimoramento da técnica; ele retira a dúvida e instaura a certeza matemática, calculada à base de esquemas pré-fabricados. E, no prescindir da hesitação em favor da certeza, abdica, também, das possibilidades de propiciar reflexão e experiência aos indivíduos. Os modelos de estereótipo são fabricados pelas diversas instâncias sociais, e uma delas é a do trabalho.

Se o preconceito caracteriza-se pela fixidez das mesmas reações de repúdio à pessoa (negra, homossexual, soropositiva, etc.), o pensamento estereotipado é caracterizado pela mesma fixidez, agora de procedimentos, que devem ser aplicados a uma mesma pessoa, a fim de enquadrá-la ou não no conceito (se eu proceder tal o modelo de competência, serei competente; se não proceder, não o serei). Neste diapasão, a estereotipia auxilia também a construção do preconceito.

Estabelecer, por exemplo, um modelo de indivíduo que pode ser considerado competente, trará grande contribuição em diversas finalidades ao sujeito ativo do discurso, àquele que normatiza, àquele que estabelece a mediação da interação entre os indivíduos no ambiente do trabalho: o empregador. Permitirá economia na reflexão, que poderá prescindir da experiência; impedirá ao subordinado a identificação com o indivíduo incompetente, por já haver uma fórmula estabelecendo o conteúdo que deve fazer-se presente na personalidade do indivíduo competente; por fim, permitirá ao subordinado o saber agir quando este defrontar-se com o indivíduo incompetente (CROCHÍK, 2006, p. 21-25).

O ambiente do trabalho não é um ambiente qualquer, como o recinto de um bar ou restaurante, os quais podem ser livremente escolhidos para frequência. Aquele ambiente é inteiramente constituído pelo poder diretivo do empregador, sobre o qual este tem pleno comando. No entanto, a vida é feita de espaços, de ambientes: o ambiente do trabalho é um deles, e dos mais importantes, pois é o local em que o trabalhador passa grande parte de seus dias e de sua vida.

O que é preciso compreender, portanto, é que o ambiente não é simplesmente o local onde as coisas e as pessoas existem e se relacionam, e sim o meio pelo qual essas relações se dão. Desta maneira, o ambiente de execução do trabalho é, como diria Maurice Merleau-Ponty (2006, p. 21-25), uma potência universal de conexões: é nele que seres humanos se situam espacialmente, se relacionam com seus pares, trocam valores, vivenciam suas obrigações e – acima de tudo – vivem ou têm negligenciados seus direitos fundamentais, em todas as suas categorias, dependendo de como o empregador procede em tal ambiente.

É a partir das experiências vividas no ambiente do trabalho que o empregado sente sua competência, seu exercício profissional, a consideração do outro a seu respeito, seus valores pessoais e morais, seus direitos de personalidade (como direito à honra, à honorabilidade), seu direito à saúde, à liberdade de manifestação de pensamento, de liderar ou não um movimento grevista, de ter condições sanas para o desenvolvimento de seu mister, enfim, como um sistema indivisível dos atos de ligação que representa o somatório do que é vivido no ambiente do trabalho.

O ambiente do trabalho é pré-constituído, como sabemos. O empregado não o constitui individualmente: ele só passa a frequentá-lo e, portanto, nele interagir, após o início da execução dos trabalhos. Quando o trabalhador, individualmente considerado, ingressa num ambiente de trabalho novo, passa a ser um absoluto (em seus valores

morais) no relativo (que é o somatório das experiências vivenciadas no ambiente do trabalho), e ele necessariamente se faz solidário a essas experiências vivenciadas, ancorando-se ou não nelas (MERLEAU-PONTY, 2006, p. 334). Mas, de qualquer maneira, o empregado identifica nesse novo ambiente um conceito, transportando-se por inteiro para essa nova cena e lá colocando o seu novo centro de gravidade, em torno do qual orbitam direitos fundamentais e obrigações oriundas do contrato de trabalho.

O pertencimento a um grupo fechado, como é o do ambiente do trabalho, fornece aos indivíduos que dele se tornam integrantes os instrumentos necessários, ao menos potencialmente, para lograr pessoas dotadas de novos valores morais, nos moldes almejados pelo empregador. Mas, para que sejam reconhecidos nesses empregados os ditos valores morais ou, enfim, para que sejam considerados pessoas dignas – não na acepção jurídica, mas na vulgar do termo – é preciso que o trabalhador seja testado se é conforme ou não à conduta adotada no interior da empresa.

A organização hierárquica de valores na empresa, patrocinada pelo empregador, solicita do empregado condutas regradas, dispendiosas, sacrificantes, que polarizam a vida na execução do contrato de trabalho. Essas regras e esses valores a serem seguidos pelo empregado formam parte de técnicas regradas e previamente definidas pelo poder diretivo do empregador que, do início ao fim do expediente do trabalho, constituem um saber fazer dentro do ambiente do trabalho (FOUCAULT, 2004, p. 221).

Assim, o trabalhador deve deixar-se permear por toda essa cultura que, redundantemente, permeia a empresa. Não que esta cultura seja necessariamente a do empregado, antes do contrato de trabalho; trata-se de uma nova cultura, que fornece ao trabalhador um modelo de proposições verdadeiras que passa a ser efetivamente *seu*: assim, “não se trata de constituir para si um mosaico de proposições de diferentes origens, mas de constituir uma trama sólida de proposições que valham por prescrições, de discursos verdadeiros que sejam ao mesmo tempo princípios de comportamento” (FOUCAULT, 2004, p. 431).

É claro que este modelo de transformação da personalidade do empregado, a que damos o nome de subjetivação, não é fácil, nem curto, nem prescinde de intermitências. Mas é, do início ao cabo da relação de emprego, tanto pelo poder panóptico de fiscalização do empregador quanto por seu poder punitivo, um processo de autossubjetivação, pelo qual o próprio empregado transforma seus valores e passa a acreditar nele como sendo os seus próprios, com o fim de garantir seu emprego.

Por isso, no início de uma relação jurídica de emprego, não ser o trabalhador ágil, ou não produzir na quantidade almejada pelo empregador, questionar a viabilidade e a adequação de suas diretivas à execução do trabalho, ou, ainda recusar-se à dicção de um processo penoso de trabalho, para executá-lo de maneira mais tranquila e, ao final, produzir da mesma maneira, enfim, são possibilidades que podem ser comumente verificadas. O empregador não consegue mais produzir a não ser ordenando; desconhece, em grande parte das ocasiões, o *modus operandi* adotado na confecção produtiva. Desejando imprimir um modelo ideal à personalidade de seu empregado, ele invade sua esfera íntima, e, para garantir a autoconservação, o empregado poderá aceitar, ainda que apenas de início, tal imposição.

O empregador assim dota o ambiente de trabalho de tudo o que está nele mesmo, e força todos a seguir como norma o que concebe como verdade, já que ele é o titular único do poder diretivo. O empregado tido como “incompetente” é, portanto, percebido como inimigo por não adequar-se aos estereótipos, aos conceitos, aos valores ventilados pelo empregador ao longo de toda a administração empresarial. Ele será assim considerado por ser pessoa que não se atém aos requisitos desejados pelo empregador – em outras palavras, por não possuir o *perfil* almejado nos moldes patronais. Seja por

discordar, ou por contestar, ou ainda por não ser uma fiel resignatária que vele pelo cumprimento das diretivas do empregador nos estritos moldes determinados por este, a pessoa passa a não mais ser desejada no ambiente do trabalho.

Os outros empregados – aqueles que internalizam os valores patronais e, literalmente, “vestem a camisa” da empresa, passarão a enxergar o empregado tido como “incompetente” – ainda que seja alguém objetivamente competente – qual o ser desviante das corretas condutas. Trata-se de alguém que não segue os valores estabelecidos pelo empregador e, portanto, enquadra-se como inútil – inutilidade, no exato sentido veiculado pela estereotipia, como algo que simplesmente não se adapta à funcionalidade racional da empresa e que, por isso, é digno de repulsa. O temor da possibilidade de identificação com o que não é competente engendra o preconceito, no sentido de repulsar os valores existentes na pessoa tida como “incompetente”.

Como um deus, o empregador que assedia objetiva criar um exército de seus iguais. Empregados que se conformam à estereotipia oferecida pelo empregador temem ser identificados com aqueles que não se conformam, na ânsia de evitar eventuais represálias; por isto, passam a perseguir seus pares, tal como aparentemente faria o empregador. A necessidade técnica da empresa, nos moldes de seus interesses privados, não pode permitir a genuína individualidade dos sujeitos e, ao contrário, deve gerar a uniformidade de atos, pensamentos, gestos assepticamente automatizados que reproduzem, na lógica irracional do trabalho e dos jogos de azar, os atos repetidos sem qualquer conexão ou aparente finalidade.

Não é permitido ao empregado o ato de refletir sobre sua própria produção, a não ser para o incremento do capital: comum nestes tempos, a busca pela “qualidade total” torna-se um ônus do trabalhador. Manifesta-se através da organização dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), “constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas” (ANTUNES, 2003, p. 55), em lugar do desenvolvimento de atividades sindicais ou reuniões visando à melhoria do próprio ambiente do trabalho, na busca de uma harmonização entre seus participantes.

O empregado, de início, pode não aceitar ou concordar com as diretivas do empregador por estas violarem seus preceitos morais individuais, pois o trabalhador também tem, hipoteticamente, o direito à palavra – como nos CCQs. Mas nesse ambiente ele é mais testado do que ouvido, assim como em todas as reuniões de grupo ou na sociabilidade existente entre os pares do trabalho. O papel fundamental do empregado é calar-se. Utilizamos o termo *calar-se* não em seu sentido literal, obviamente: o trabalhador deve demonstrar ao empregador, aos colegas de trabalho, a todos, enfim, que aceita, como sua, a escala patronal de valores. Deve adotar como seu o discurso verdadeiro (FOUCAULT, 2004, p. 439) existente dentro da empresa, que é o discurso do empregador, muitas vezes alheio e indiferente aos interesses ou à proteção dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores.

Aquele que não concorda com o sistema posto desafia não só ao ordenador, mas a todos que a ele se assemelham – em outras palavras, àqueles que ratificam a verdade de seus discursos. O funcionamento da empresa não pode prescindir da uniformização que sufoca o indivíduo. Assim, a perseguição a uma determinada vítima poderá também tornar-se uma perseguição coletiva dentro da empresa, patrocinada por muitos que nela coexistem. Isso não quer dizer, em absoluto, que se trate de um assédio moral coletivo entre empregador e empregados contra uma ou mais vítimas. Significa apenas a influência que a escala patronal de valores, ditadas por seu poder diretivo, pode invadir a esfera íntima – e psíquica e existencial – dos empregados.

Estas pessoas, apesar de serem vítimas, não mereceriam qualquer direito à reparação, justamente por sequer serem consideradas vítimas? Como queria Georges Ripert, para ser aquilatado, o prejuízo moral seria resultante da receptividade da vítima. É a sua sensibilidade que está em causa pois “um estóico de coração seco’ não sofre com a morte de um parente; um amigo de coração sensível sofre uma grande dor com a morte de seu amigo” (2000, p. 339). Difícil, entretanto, será mensurar esta sensibilidade de que fala Ripert: se por um lado estas pessoas não demonstram aparentemente seu sofrimento com a postura degradante assumida pelo empregador, isto não quer dizer, em absoluto, que tais pessoas não possuem vínculos sociais, que não são integradas ao grupo; que não são, afinal, “estoicos de coração seco”, como afirma Ripert. São apenas mais resistentes a uma tentativa de atentado contra sua dignidade, mas esta restará afetada sempre. Isto porque, conforme os discípulos de Freud e Lacan, o sujeito não se forma apenas por si mesmo, mas com vistas ao Outro.

É no que está fora do sujeito que o indivíduo se significa: portanto, o que existe no mundo, o que está fora do sujeito, ganha significado justamente dentro do sujeito, em seu inconsciente (ANDRADE, 2003, p. 52-58). Por isto, qualquer seja a estrutura psíquica do indivíduo, sempre a prática de assédio moral contra ele resultará em lesão jurídica a seus interesses, aferível em maior ou menor extensão – porque a consideração, o tratamento que lhe é dispensado, atingem o desenvolvimento de sua personalidade, em face da própria interrelação existente entre personalidade e cultura.

O conceito que se faz de uma pessoa no ambiente do trabalho, conceito este tido como elemento estável da comunicação entre os participantes de uma interação, permite-nos essa conclusão. Em nosso sistema moral (e existe um sistema moral nos ambientes do trabalho permeado pelos valores do empregador), aquele que se ativer às regras será premiado, e o que a elas negar dar cumprimento na forma exposta, será moralmente punido. Tal cultura negativamente formada acerca do indivíduo permeia-o e lhe forma o inconsciente que, por sua vez, marca sua subjetividade. Não há como negar, portanto, a lesão jurídica dos interesses do empregado, bem como de sua dignidade, ainda que isto não se converta num dano psíquico ou existencial facilmente aferível.

3. O EMPREGADO COMO “COLABORADOR”: À GUIA DE UM “NEOINSTITUCIONALISMO”?

É de se ressaltar que, em pleno século XXI, aparentemente alguns conceitos ainda pertencentes à teoria institucionalista – que logrou grande prestígio no início do século XX, mas foi derrocada pela teoria contratualista – pretendem voltar à tona. Como bem explanado por Luiz José de Mesquita, a empresa envolve a ideia de uma “obra comunitária”, em que é necessário o elemento da comunhão entre os participantes (quais sejam, empregador e empregados) para que a finalidade social seja atingida.

O poder nesta empresa é detido pelo proprietário, afinal, é ele quem une o capital ao trabalho, mas tal poder visa atender aos interesses da empresa, e não ao seu próprio. O empregado, assim, é um colaborador na empresa, que labora com vistas à consecução da finalidade empresarial, sendo corresponsável pelo sucesso ou fracasso do capital (1950, p. 20-41).

Como claramente se pode notar, o discurso já abandonado há quase sete décadas, cujos resquícios só podem ser encontrados nas primitivas letras do direito do trabalho no Brasil, começam a voltar à tona sob o signo de um possível neoinstitucionalismo.

Não é raro encontrar empresas nas quais este tipo de discurso, que valoriza o individual – enxergando o subordinado como um colaborador, ou seja, alguém que ontologicamente possui os mesmos valores da empresa em detrimento da sociabilidade coletiva – enfim, que colocam em prática diuturnamente discursos de introjeção de “valores coesos” entre direção da empresa e seus subordinados, como se ambos os grupos desejassem a mesma coisa.

O toyotismo, conforme bem salienta Geraldo Augusto Pinto (2012), trouxe à tona a sementeira do individualismo por meio da tentativa de homogeneizar pensamentos (entre trabalhadores) e procedimentos (dos trabalhadores) no ambiente do trabalho, mercantilizando o que na Constituição é tido como valor social. Isto se dá, sobretudo, a partir da política de recursos humanos da empresa. Tomando como estudo uma multinacional situada em Campinas (SP), o autor citado menciona que diversas áreas da empresa encontram-se subdivididas e subordinadas aos seus diretores gerais no país; em se tratando do setor de Recursos Humanos, a política é outra. Numa palavra, é globalizada: a função dos Recursos Humanos é menos de suporte e mais a de implantação de diretrizes a serem aplicadas em todas as filiais do mundo. Repita-se: do mundo.

O setor de Recursos Humanos, no toyotismo, ganha controles globais como no caso acima narrado. Ele não se reporta apenas à diretoria nacional, mas envia relatórios à central mundial da empresa, a qual estabelece as diretrizes a serem seguidas em todo o globo. De antemão, a empresa já lança plataformas mínimas de suas políticas trabalhistas. Num segundo momento, o diretor mundial cuida das especificidades dos casos de cada país, chegando a estudar a legislação trabalhista existente em cada um deles. O passo seguinte é a busca pela homogeneização: o setor mundial de Recursos Humanos é o “cérebro” da empresa e nas filiais encontram-se os “nervos” deste corpo harmônico de trabalho, “a interligar cada cabeça, numa filosofia comum em várias partes do mundo, pois de nada adiantaria uma empresa ter solidez financeira se não dispusesse de uma coesão ideológica do topo à base da sua hierarquia de trabalho” (PINTO, 2012).

Este discurso ideologicamente coeso entre empregados e empregador foi a tônica do discurso institucionalista do início do século XX, conforme é possível observar na obra já citada de Luiz José de Mesquita, publicada há mais de sessenta anos. Trata-se, pois, da obliteração ou sublimação dos possíveis antagonismos de classe, negando-os, para refletir a tese de que subordinados e subordinantes têm idêntico propósito: o bem da empresa, e não o de si mesmo. Partir deste conceito para concluir que estratégias e discursos individualistas de empregados sejam perenemente construídos e incentivados pelo empregador é de uma obviedade ímpar. O reflexo destes atos no pensar e agir coletivos refletem-se, inexoravelmente, no declínio da atividade sindical e na força cada vez menor que possuem as entidades classistas.

O chamado neoinstitucionalismo começou a desenvolver-se novamente como categoria filosófico-sociológica a partir do final da década de 1.970, de maneira diversa do institucionalismo original. Há três versões que buscam situar o fenômeno.

Para a vertente do neoinstitucionalismo histórico, partiu-se da ideia de que há uma comunidade política – e os ambientes do trabalho não deixam de ser compostos por comunidades políticas – que atuam num sistema global, composto de partes que interagem. Esta comunidade institucional seria a grande responsável por organizar os comportamentos coletivos. Embora pensada para superestruturas (como o Estado), o neoinstitucionalismo histórico também levava em conta outras instituições ou centros de poder e, dentre estes, é claro, a empresa. Quando um determinado espaço possui

normas, procedimentos e protocolos inerentes a uma estrutura coletiva, verifica-se a existência do institucionalismo.

O neoinstitucionalismo histórico percebe que as instituições (no caso, empresas) enfatizam um comportamento humano meramente instrumental, com caráter sempre estratégico, agir este que o homem utiliza para maximização de seus esforços com vistas a alcançar um objetivo determinado. Ao mesmo tempo, as instituições oferecem aos seus integrantes uma perspectiva do comportamento de instituições alheias, buscando enxergar os membros desta como possíveis rivais, mesmo porque os trabalhadores da “instituição A” trabalharão contra aquele perfil existente na “instituição B”.

As instituições “fornecem modelos morais e cognitivos que permitem a interpretação e a ação” (HALL, TAYLOR, 2003, p. 198). Geralmente o indivíduo tende a aceitar estes modelos institucionalizados, vez que tem mais a perder (pela dissidência) do que pela concordância com as normas relativas ao grupo. A instituição, neste sentido, possui algo de totalitário se pensada na perspectiva empresarial: seus métodos e procedimentos não permitem qualquer questionamento individual, mesmo porque os valores e métodos institucionais balizam a vida de indivíduos pertencentes a um mesmo ambiente do trabalho; não poderá um indivíduo, portanto, colocar em xeque os valores de determinado ente empresarial, sob pena de quebrar a coesão ideológica existente na empresa, a qual homogênea e padroniza comportamentos de seus trabalhadores ou colaboradores. No entanto, se por um lado os indivíduos são considerados coesos ideologicamente, por outro as relações institucionais de poder não conferem qualquer possibilidade de acesso igualitário aos processos decisórios. A alguns, investidos em cargos estratégicos, a empresa fornece um acesso desproporcional ao sistema de decisão, ao passo que outros integrantes não detêm poder algum (HALL, TAYLOR, 2003, p. 200).

Hall e Taylor (2003, p. 202) também citam a existência de um novo modelo de neoinstitucionalismo: o chamado “institucionalismo da escolha racional”. Salvo melhor juízo, as diferentes escolas (ou explicações) do neoinstitucionalismo não se contrapõem, mas se complementam. De acordo com a escolha racional, a instituição reúne um grupo de pessoas com preferências comuns e se comportam de forma utilitária, justamente para satisfazer estas preferências ou estes gostos comuns. Trata-se, à evidência, de uma estratégia. Ademais, o indivíduo que trabalha para maximizar suas preferências poderá, em muitas das vezes, acabar por beneficiar os membros de sua confraria institucional, pois já que os valores são estáveis e homogêneos entre estes, a ação individual poderá produzir resultados coletivos, o que é mais desejável (HALL, TAYLOR, 2003, p. 205-206). Grosseiramente falando, a empresa se guia por estratégias a serem vencidas coletivamente e, por vezes, de modo individual, mas para vencê-las se faz imprescindível a adoção de um discurso único e coeso aliado à maximização de esforços.

Resta, por fim, o institucionalismo sociológico. Este garante sua diferença em relação às duas outras escolas anteriormente citadas porque sustenta existir, na empresa, muito mais que procedimentos ou normas comuns: fornecem-se padrões de significação. Os homens agem, refletem e interpretam o mundo de acordo com esses padrões, o que significa dizer que a cultura humana é criada nesses ambientes. A instituição é, portanto, produtora e reprodutora de cultura, valores e padrões humanos de comportamento. Além disso, o institucionalismo sociológico reforça a tese de que as instituições assim agem menos como estratégia de competição no mercado e mais para legitimar-se tanto na sociedade como entre seus empregados (HALL, TAYLOR, 2003, p. 209-211).

Em verdade, como acima já dito, as diversas escolas acerca do neoinstitucionalismo mais se complementam que se excluem – ao menos para a finalidade do presente estudo. Sendo a empresa um local de troca de experiências e partilha de valores, o neoinstitucionalismo prega a coesão ideológica, massificada e homogeneizada de seus empregados por meio de diretrizes empresariais como aquela citada no estudo de Geraldo Augusto Pinto. Em meio à criação de valores que lhe permeia, os empregados passam a ver e interpretar o mundo com a escala patronal de valores, eis que esta é a mais que a regra, mas o paradigma que a instituição introjeta no trabalhador.

Não é difícil imaginar que esse empregado da empresa neoinstitucional seja, de fato, um colaborador, como o institucionalismo pregava há mais de sete décadas. Ou melhor: colaborador o empregado não é, mas sente-se como tal, como participante de uma empresa socialmente aceita e com práticas trabalhistas legitimadas. Questioná-la é desviar-se da escorreita conduta a ser seguida por um bom empregado. Dito isto, a empresa passa a ser o principal centro de discussões entre trabalhadores, mas não apenas sobre como a produção deve ser realizada; passa a ser também o local, por excelência e legitimado entre os trabalhadores, destinado à discussão de questões trabalhistas as mais diversas, que são adaptadas às diretrizes empresariais conforme concessões patronais. Nesse aspecto, o sindicato perdeu não apenas seu espaço como interlocutor dos interesses trabalhistas, mas também sua legitimidade enquanto instituição.

4. O DILEMA SINDICAL: O EMPREGADO-INDIVIDUAL E A EMPRESA INSTITUCIONAL

A empresa se transformou, conforme fartamente demonstrado, no principal núcleo de discussões acerca dos interesses dos trabalhadores, e estes só encontram naquele espaço a resposta às suas demandas. A fragmentação dos interesses dos trabalhadores, como apontado na citação de Leôncio Martins Rodrigues, acabou por retirar dos sindicatos o antigo poder de concentração de interesses dos trabalhadores. Se os empregados, no século XIX, começaram a unir-se por um liame – os acidentes do trabalho e formas de responsabilização civil socialmente considerados, como forma de prevenir os riscos de toda a sociedade (EWALD, 1986, p. 18-19), hoje estes se dispersam em debates voltados apenas à manutenção dos interesses do capital, abandonando as razões primeiras do sindicalismo.

O sindicalismo foi destes fatos tão caros à História da humanidade que de delito passou a ser tolerado, e na tolerância logrou tornar-se direito. Repressão, abstenção e promoção são palavras nada alheias ao evoluir da liberdade sindical. A pacificação desejada pelas partes contratantes trabalhistas encontrou num primeiro momento, conforme mencionado, a força coercitiva do Estado como única confidente às suas veleidades de concretizar-se.

Um tom confessional decerto amargo, ressentido do autoritarismo das corporações de ofício, bem como personificado pela ânsia do auto-incremento do capital (SILVA, 2006, p. 208). Ato seguinte, o Estado deixou de considerar o sindicalismo um delito; há muito já se previa a liberdade de trabalho, mas somente na segunda metade do longo século XIX iniciou-se o processo terminativo da fase de proibição associativa. Apenas agora, portanto, podemos falar na construção das nuances da liberdade sindical.

O tema ganhou projeção internacional com a Convenção 87 da OIT, até hoje ainda não ratificada pelo Brasil. Finalmente vem a admitir-se, nesta primeira etapa evolutiva, o sindicato como pessoa jurídica de direito privado. A liberdade sindical

constitui-se em direito das pessoas e das organizações, respectivamente sob viés individual e coletivo, perante o Estado, na classificação proposta por José Francisco Siqueira Neto (2000, p. 55): há a faculdade de criar sindicatos, filiar-se ou não a estes, participar de suas atividades ou, enfim, de dele desfiliar-se, tudo sob a óptica individual. Coletivamente, a liberdade sindical nesta primeira fase constitui-se na autonomia grupal, com vistas a organizar internamente o sindicato, bem como formular e aplicar seu programa de ação.

No entanto, um país pode garantir a liberdade de associação e, no entanto, conceder liberdades que, no plano fático, o Estado possa controlar com olhos invisíveis e mãos firmes: no Brasil, por exemplo, desde a Constituição de 1891 é considerado lícito a todos associarem-se livremente, mas nem sempre a liberdade sindical existiu (NASCIMENTO, 2009, p. 145). Notemos que tal concepção, em seu sentido mais pujante, somente pode comungar com valores democráticos, constituindo a democracia a própria fundamentação para a existência de sindicatos. Limita-se, pois, o poder estatal, a fim de que o ente não venha desnaturar ou desvirtuar o direito de livre associação das pessoas, bem como a organização interna e a ação sindical.

É de notar o fato de o empregador ser um destinatário sempre imediato das investidas sindicais. Nesta fase, portanto, a força e o peso do Estado devem agir não apenas na direção de reconhecer, aos trabalhadores, o direito de associação, abstendo de imiscuir-se em assuntos que não lhe são próprios. Devem, mais além, proteger o direito de associação sindical, sob a óptica individual e coletiva, das influências do empregador e de seu poder diretivo. O empregado, individualmente considerado, não deverá assim sofrer represálias quaisquer pelo fato de participar ou não da vida sindical, seja em qual nível ou esfera efetivamente desejar contribuir. Ademais, também não poderão as hostes patronais manipular, controlar, desvirtuar, por qualquer finalidade, a entidade representativa dos interesses obreiros.

Justifica-se portanto o surgimento, em âmbito internacional, de normas asseguradoras de proteção contra conduta antissindical, assim como de prevenção a tal prática, posto esta ter se estabelecido, em diversas ocasiões, com o fito de sublimar a força das atividades destinadas a promover a amplitude da interlocução social dos trabalhadores. A temática, objeto da reflexão deste trabalho, ganha importância cimeira justamente por ser a antissindicalidade o atentado, a negação mais direta e pontual à liberdade sindical. Naturalmente, não se pode incorrer no exagero de cogitar que qualquer ato antagônico do empregador em relação ao sindicato é, de per si, anti-sindical: as relações entre capital e trabalho são díspares, justamente em face de serem interesses diversos. Negociações e acordos não se fazem entre iguais, mas entre diferentes, com base em objetivos comuns. Neste estuário temático, encontramos a Convenção 98 da OIT, já ratificada pelo Brasil e em vigor no direito interno do país.

No entanto, a proteção da liberdade sindical contra atos do Estado e do empregador não garante, por si só, a efetividade da interlocução social em todas as esferas de interesse dos trabalhadores. Assim, a liberdade sindical pode ser encarada também como direito à ação sindical: valoriza-se destarte a negociação coletiva, a participação (formal ou informal) dos sindicatos em órgãos públicos nos quais se promovam políticas que digam respeito às aspirações da classe, e, enfim, o reconhecimento de que a atividade sindical é essencial nas empresas e nos locais de trabalho, na concretude executiva da prestação de serviços. Neste sentido as convenções da OIT de número 135, sobre as facilidades a serem dispensadas a representantes dos trabalhadores na empresa, e a de número 154, sobre a promoção da negociação coletiva.

Neste diapasão, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho faz-se tema nevrálgico, necessitando de medidas especiais de suporte para a sua ação, vez que

se depara frontalmente, todos os dias, com o próprio poder diretivo do empregador sendo aplicado *in loco*. Faz-se mister a preocupação até mesmo quanto ao local dentro da empresa que deva ser destinado à representação dos trabalhadores, a fim de se estabelecer se este entraria em colisão com a regulamentação civilista da propriedade privada, ou se haveria necessidade, para tal fim, de regulamentar-lhe sob uma natureza distinta (LÓPEZ CUMBRE, 1990, p. 126). No entanto, a representação nos locais de trabalho não desautoriza a representação geral dos trabalhadores, mas com ela se integra e complementa, inclusive nos países de pluralidade sindical.

Obviamente a liberdade sindical não é um direito absoluto. Encontra limitações, as quais devem ser justas e razoáveis, nos princípios que decorrem da própria conceituação desta liberdade, ou ainda de outros – em regra, preceitos de ordem pública. Assim é, por exemplo, a proibição de sindicalização para certos setores do funcionalismo público, em geral das Forças Armadas.

Porém, por tratar-se de direito fundamental, os contornos das limitações acima citadas devem ser os mais restritivos possíveis: os funcionários públicos, por exemplo, devem ter garantido o direito à greve, à exceção daqueles que exercem funções de autoridade em nome do próprio Estado. Assim recomenda a OIT. E, mesmo quanto a estes, não se lhes pode olvidar a necessidade de expressão; deve-lhes ser garantida, ao menos, a possibilidade de negociação coletiva com o ente estatal de forma facilitada e ágil, a fim de compensar a proibição ou limitação draconiana do exercício de tal direito.

A restrição também deve ser verificada pelos países quanto à conceituação do que é tido como *serviços essenciais*, na esfera privada ou pública, considerados como aqueles que poderiam pôr em risco a vida, a segurança ou a saúde de toda ou de parte da população. Em relação a estes grupos, a restrição do direito à greve deveria vir acompanhada de mecanismos ágeis e imparciais de conciliação e arbitragem, cujo teor obrigaria as partes (GEMIGNON; ODERO, GUIDO, 1998, p. 473-515).

Embora a antissindicalidade seja prática diretamente interessante ao empregador, também o Estado poderá promovê-la². No período anterior a 1.988, por exemplo, o Estado Brasileiro lançava sub-repticiamente mão de tais expedientes. Havia a interferência do Estado nas organizações sindicais, de maneira a amoldar-lhes a própria administração, e também estatuir privilégios a empregados sindicalizados, em face da admissão de trabalhadores em empresas que explorassem recursos públicos, em concorrências para a aquisição de moradia através do Plano Nacional de Habitação,

² A questão persiste atual, em certa medida. Em 1999 o Supremo Tribunal Federal julgou, em sede de Recurso Extraordinário, que o artigo 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal: “EMENTA: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. SINDICATO: DIRIGENTES: CLT, art. 522. RECEPÇÃO PELA CF/88, art. 8º, I. O artigo 522, CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, art. 8º, I. II. – R.E. conhecido e provido”. Conforme o relator, Ministro Carlos Velloso, “estabelece a Constituição estabilidade para os dirigentes sindicais. Seria possível, então, a lei disciplinar a matéria, em termo de número de dirigentes sindicais? Penso que sim. Caso contrário, podendo o sindicato estabelecer o número de dirigentes, poderia estabelecer número excessivo, com a finalidade de conceder-lhes a estabilidade sindical do art. 8º, VIII, da C.F., e art. 543, § 3, CLT”. RECURSO EXTRAORDINÁRIO 193.345/SC, STF. Publicado no Diário de Justiça em 28.05.1999. Em verdade, com tal decisão o Colendo Tribunal engessa a atuação sindical, por não levar em consideração as peculiaridades de cada ente sindical. Muitas vezes, em razão de necessidades tais como a grande extensão territorial representada, ou ainda um número considerável de potenciais trabalhadores a serem representados, a entidade sindical ver-se-á obrigada em organizar-se com uma quantidade maior de dirigentes sindicais, para melhor desenvolvimento e operacionalização das atividades. Seria de bom alvitre que tal assunto fosse tratado pelos estatutos sindicais, porquanto eventuais e hipotéticos abusos perpetrados por parte das entidades poderiam ser sanados por via judicial, sempre que o número de dirigentes fosse desproporcional à sensata e real necessidade do sindicato. A rigor, é sustentável a tese de que a decisão ora comentada fomenta (ou mesmo, no limite, pode constituir) prática antissindical por parte do Estado.

preceitos francamente contrários à liberdade de o empregado filiar-se ou não a um sindicato. De qualquer maneira, como se faz nítido, os vários matizes da liberdade sindical são reciprocamente dependentes, restando impossível pensá-la senão com a garantia concomitante de todas, a fim de encontrarmos um sistema que verdadeiramente promova a defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores. No entanto, a realidade nos mostra outro fato: a ausência dos sindicatos ou de outras formas de representação coletiva na defesa de interesse dos trabalhadores, vez que a empresa, nesse aspecto, dominou as rédeas. Desta feita, é preciso analisar quais as perspectivas do sindicato como legítimo representante de interesses profissionais.

O próprio artigo 8º da Constituição Federal, ao preservar o sistema de unicidade sindical, no limite, também enfraqueceu os sindicatos da pós-modernidade por não garantir o pleno exercício da liberdade de escolha do trabalhador dentre possíveis sindicatos que poderiam representá-lo. A unicidade “é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação” (NASCIMENTO, 2009, p. 216), o que prejudica a genuína escolha, pelos trabalhadores, de quem irá representá-los. A plena liberdade sindical, na forma como preconizada pelas Convenções Internacionais citadas neste projeto, permitiria aos trabalhadores a livre escolha de um sindicato, fosse por profissão ou mesmo por empresa, como ocorre nos Estados Unidos da América: quem melhor representar os interesses dos trabalhadores angariará a confiança destes e, se não levar a cabo boa representação, será substituído.

Embora repudiada pela maioria absoluta dos estudiosos do direito do trabalho, a unicidade ainda é sistema apoiado por juristas de renome, como José Carlos Arouca (2012, p. 117). O argumento baseia-se no sentido de que, se o sistema político for democrático (como é o brasileiro), e não permitir ingerências estatais nos sindicatos, a unicidade não será entrave para seu desenvolvimento. No entanto, o fato de o Estado garantir aos sindicatos a possibilidade de auferir renda oriunda dos trabalhadores de maneira compulsória (por meio, sobretudo, da contribuição sindical prevista pelos artigos 578 e seguintes da CLT), sem oferecer qualquer contraprestação ou compromisso político de luta pelos interesses dos empregados representados, permitiu a acomodação quanto à reivindicação de diversos pleitos dos trabalhadores.

O descrédito por parte dos empregados em relação aos entes de classe, portanto, poderá talvez vir nesse processo a sua gênese, dando início a um processo de desvalorização dos sindicatos enquanto legítimo órgão de discussões acerca dos interesses dos trabalhadores. Sentindo ausência de proteção justamente por parte de quem deveria proteger, o trabalhador acabou por optar pela empresa como instância de suas principais decisões, engendrando, pois, o fenômeno da dessindicalização.

A dessindicalização, conforme Leôncio Martins Rodrigues (1998), é um fenômeno que atingiu quase todos os países do mundo nas décadas de 1.980 e 1.990. Como bem aponta o autor, os sindicatos passam por crise e declínio: quanto à primeira situação pode-se encontrar uma saída e reverter o quadro; em relação à segunda, o prognóstico é o fim. É bastante possível que, dadas as crises econômicas mundiais e a globalização da economia, os sindicatos não tenham conseguido dar respostas também internacionais à questão trabalhista, vez que ainda presos aos planos nacionais. As empresas, ao contrário – como se mencionou no tópico anterior – adota diretrizes trabalhistas internacionalizadas e, com isto, arremonta os trabalhadores para si. Perde-se até mesmo a natureza do “emprego”, ou seja, da lógica subordinante-subordinado, ínsita a qualquer relação de poder; o empregado passa a ser um *colaborador*, ou seja, alguém que desconsidera a assimetria de poder existente na relação empregatícia e, quase de maneira graciosa, deseja colaborar para com o sucesso da empresa que, do início ao fim, será também seu próprio sucesso.

Portanto, o fenômeno da dessindicalização, ou seja, do abandono dos sindicatos por parte dos trabalhadores, não reconhecendo estes, naquele, o órgão legitimado a discutir seus interesses profissionais, reflete a atual fase do sindicalismo. Estamos, afinal, diante de um processo neoinstitucionalista de empresa, que se constituirá – falsamente, ao que aparenta – a instância reveladora da discussão acerca do trabalho coletivo, como se o empregador apenas administrasse interesses da própria instituição, e visse no empregado não bem um subordinado, mas colaborador em suas atividades?

A figura do colaborador, como sugere a própria nomenclatura, revela responsabilidade pelo sucesso ou fracasso no empreendimento, e elimina qualquer possibilidade de diagnóstico de eventuais antagonismos de interesse de classes ou, no limite, elimina até mesmo a necessidade de entes sindicais, já que tudo pode ser resolvido na comunidade empresarial.

O processo de individualização nas relações de emprego, a que os empregados são levados pela dinâmica empresarial e pelas diretivas patronais, não parece refletir, ao menos com exatidão, interesses coletivos; ao revés, fragmenta-os, diminuindo entre os empregados de uma mesma classe profissional a solidariedade e a coesão.

Leôncio Martins Rodrigues (1998) ainda propõe uma solução aparentemente interessante: a de um sindicato “enxuto”. Com efeito, este sindicato precisará saber atuar contra sistemas produtivos muito sofisticados, como os neoinstitucionalistas, caso não pretenda ver-se alijado das discussões acerca das relações de trabalho, nem perder de uma vez por todas sua legitimidade enquanto representante de interesses de classe. O declínio do sindicalismo, que poderá significar sua ruína, possui agora um fator a mais para justificar a luta: a cooptação dos trabalhadores pelas empresas neoinstitucionalistas, que começaram a se legitimar entre os empregados como espaço de discussão de causas trabalhistas e, ao que tudo indica, tendem a legitimar-se mais ainda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao passo que os sindicatos não conseguem refletir com propriedade interesses dos trabalhadores de forma que transcenda o plano nacional, de maneira a dificultar uma possível atuação eficiente contra o capital globalmente competitivo, as empresas conseguem estabelecer mecanismos de diálogo que discutem com o trabalhador e para o trabalhador os processos de produção nos próprios ambientes de trabalho. Para além de apropriar-se dos saberes obreiros acerca da produção, a empresa conseguiu estabelecer-se como o centro por excelência das discussões cotidianas de trabalho por promover o oposto daquilo a que o ente sindical se propõe: a individualização nas relações de trabalho.

Tendo como ingredientes o desemprego, a dificuldade em encontrar trabalho que remunere adequadamente e a busca incessante por melhorias individuais na hierarquia da empresa, o trabalhador – em regra – não se sente em dever de solidariedade para com seus pares, de maneira a renunciar a uma possível luta em defesa de interesses eminentemente coletivos. As empresas, ao instaurar nos ambientes do trabalho um verdadeiro meio pelo qual se estabelecem as principais discussões acerca da dicção do trabalho e ofertar, a partir deste *locus*, a possibilidade de que alguns atinjam maiores salários e subam os degraus da hierarquia estrategicamente delineada pelo poder diretivo do empregador, subtraiu a importância do sindicato como centro, por excelência, da discussão dos interesses dos trabalhadores.

Cada vez mais se constata a fragmentação dos interesses dos trabalhadores em múltiplos temas, todos de índole individual, que os entes sindicais têm dificuldade em captar; como resposta, a empresa oferece, na sociabilidade privada havia em seus ambientes internos, a possibilidade de crescimento e promoção individuais, o que vai de encontro – ao menos em parte – com parcela considerável destes novos interesses da classe empregatícia, a qual parece ter perdido, no curso da História recente, o conceito de coesão entre trabalhadores que, como visto ao longo do trabalho, constituiu-se no fio condutor para a agremiação dos trabalhadores em entidades representativas.

Fora do que é previsto nas Convenções Internacionais citadas, e também na legislação pátria, criou-se uma nova forma de antissindicalidade ao se subtrair do ente de classe o espaço que lhe era conferido de direito. É possível que o modelo sindical engessado existente no Brasil, calcado na unicidade, tenha contribuído com este fato. No entanto, não se trata apenas disso. Apontar a pluralidade sindical como solução para o fortalecimento dos entes representativos é uma alternativa possível, mas a questão principal a ser enfrentada é esta cultura que vem sendo criada nos ambientes do trabalho com a proposição de novas demandas que contemplem, simultaneamente, melhorias coletivas aos trabalhadores mas que, de algum modo, reflitam-se em planos individuais dos trabalhadores, que deverão utilizar-se do espaço sindical para expor e discutir seus interesses. Numa frase: o sindicato terá o desafio de reinventar-se e atrair novamente os trabalhadores para seus espaços, a fim de melhor conhecer o que deseja, afinal, aqueles que representam.

Mostramos que, *mutatis mutandi*, o fenômeno não é fato desconhecido no Direito do Trabalho: a teoria institucionalista, que ganhou prestígio nas décadas de 1.930 e 1.940 no Brasil, já empregava terminologias que hoje comumente são verificadas nos ambientes do trabalho. Empregado ganha o nome de colaborador, eis que a empresa – como na visão institucionalista – é um centro de interesse comunitário, em que o poder diretivo do empregador é negado enquanto poder: existe apenas para bem delimitar os interesses de todos aqueles que fazem parte da empresa; é detido pelo empregador pelo simples e só fato de ser este quem promove a união entre o capital e o trabalho. O empregado é um colaborador justamente porque colabora, como abelhas numa colmeia, para a produção: tal como abelhas trabalham de forma associada para formar o mel, os empregados (numa visão que denominamos “neoinstitucionalista”) operam como membros de uma comunidade harmônica e sem interesses antagônicos, com o escopo de satisfazer o que é almejado por todos: a promoção dos interesses do capital.

No entanto, estes mesmos empregados que colaboram com seus serviços a uma finalidade comum são responsabilizados, pelo próprio empregador, acerca de um possível mau resultado da empresa, ou seja, num enfrentamento entre capitais no mercado. Repassa-se, e com responsabilidade pessoal, os resultados obtidos pela empresa ao próprio trabalhador, de maneira a dominá-lo pelo medo: caso a empresa não atinja o resultado esperado não se culpará, evidentemente, a política de mercado adotada pelo empregador, e sim o desempenho individual de cada colaborador. E o sindicato, que poderia fazer frente a esta tentativa de imposição de responsabilidades aos seus representados, perdeu sua legitimidade política graças a estes mesmos empregados, por já não mais refletir seus interesses imediatos. Trata-se da constatação, pois, de uma nova cultura forjada nos ambientes do trabalho que, como qualquer tipo de prática cotidiana ou cultura criada, merecerá atenção para que seja modificada ao longo das próximas décadas.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**. Trad. Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2006.

ANDRADE, Regina. **Personalidade e cultura**: construções do imaginário. Rio de Janeiro: Revan, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3.ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Trad. Iraci D. Poleti. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

CROCHÍK, José Leon. **Preconceito, indivíduo e cultura**. 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

DAHRENDORF, Ralf. **Ensaio de teoria da sociedade**. Trad. Regina Lúcia Moraes Morel. São Paulo: Jorge Zahar, 1974.

EWALD, François. **L'Etat Providence**. Paris: Bernard Grasset, 1986.

FOUCAULT, Michel. **A Hermenêutica do Sujeito**. Trad. Márcio Alves da Fonseca e Salma Tannus Muchail. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v.117, n.4, p. 473-515, 1998.

HALL, Peter A.; TAYLOR, Rosemary C. R. As três versões do neo-institucionalismo. **Lua Nova** [online], São Paulo, n. 58, 2003, p. 193-223. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf>>. Acesso em 17 ago. 2013.

LIPOVETSKY, Gilles. **A sociedade pós-moralista**: o crepúsculo do dever e a ética indolor dos novos tempos democráticos. Barueri: Manole, 2005.

LÓPEZ CUMBRE, María Lourdes. Alguns aspectos de la regulacion de local de los representantes de los trabajadores. **Revista de Trabajo**, Madrid, n. 99, p. 123-137, jul./sept. 1990.

MARCUSE, Herbert. **Eros e Civilização**: uma interpretação filosófica do pensamento de Freud. Trad. Álvaro Cabral. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

MELLO E SILVA, Leonardo. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: Editora 34, 2004.

MERLEAU-PONTY, Maurice. **Fenomenologia da Percepção**. Trad. Carlos Alberto Ribeiro de Moura. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

MESQUITA, Luiz José de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1950.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PARSONS, Talcott; SHILL, Edward A. A interação social. In: CARDOSO, Fernando Henrique; IANNI, Octávio. **Homem e sociedade: leituras básicas de sociologia geral**. 7. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1971. p. 125-127.

PINTO, Geraldo Augusto. O Toyotismo e a mercantilização do trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 66, set./dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000300010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 04 set. 2013.

RIPERT, Georges. **A regra moral nas obrigações civis**. Trad. Osório de Oliveira. Campinas: Bookseller, 2000.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. São Paulo: Edusp, 1999.

_____. O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 13, n. 36, fev. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69091998000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 set. 2013.

ROMAGNOLI, Umberto. La libertad sindical, hoy. **Revista de Derecho Social**, v.4, n. 14, p. 9-23. abr./jun. 2001.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Liberdade sindical no contexto dos Direitos Humanos: a experiência da OIT. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da USP**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 205-222, jan./jun. 2006.