

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO
Graduação em Direito**

A INFLUÊNCIA DO SINDICATO NAS PROFISSÕES OBSOLETAS

Lohrrany Isadora de Araújo Faria

**PATROCÍNIO - MG
2017**

LOHRRANY ISADORA DE ARAÚJO FARIA

A INFLUÊNCIA DO SINDICATO NAS PROFISSÕES OBSOLETAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Direito, pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientador: Prof. Me. Fernando Ramos Bernardes Dias



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Direito

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*A influência do Sindicato nas profissões obsoletas*”, de autoria da graduanda Lohrrany Isadora de Araújo Faria, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Me. Fernando Ramos Bernardes Dias– Orientador

Instituição: UNICERP

Prof.

Instituição:

Prof.

Instituição:

Data de aprovação: ___/12/2017

Patrocínio, ___ de dezembro de 2017

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo principal compreender os motivos e consequências da extinção das profissões, enfatizando a importante função do Sindicato durante a ocorrência desse fenômeno. Pretende-se demonstrar como o Sindicato pode influenciar na permanência ou não de uma profissão obsoleta, levando-se em conta as consequências da perda de uma categoria laborativa e as tendências das novas profissões, bem como a recolocação dos trabalhadores em novas funções. Por fim, pretende-se transformar a perspectiva negativa do desemprego, tentando classificá-lo como um fenômeno social dentro das primeiras fases da extinção de uma atividade laborativa, cuja função em minimizar seus consequentes impactos na sociedade pertence ao Sindicato.

Palavras-chave: Representação Sindical. Profissões obsoletas. Categorias laborativas. Sindicato. Desemprego.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA	12
2.1 O surgimento da representação Sindical para as categorias laborativas na história do Direito Trabalhista.....	12
3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL	15
3.1 Conceito e atual papel do Sindicato.....	15
4 PROFISSÕES OBSOLETAS	18
4.1 Conceito e causas das profissões em declínio	18
4.2 As consequências da perda de uma categoria de trabalhadores.....	21
4.3 O fim do trabalho humano?.....	24
5 INTERVENÇÃO SINDICAL	27
5.1 A influência do Sindicato na permanência ou extinção de uma profissão no mercado de trabalho	27
5.2 A função do Sindicato na minimização dos impactos causados pelo desemprego e na recolocação dos trabalhadores em novas funções	30
6 REPRESENTAÇÃO CLASSISTA E A UNICIDADE SINDICAL	35
7 ACORDOS COLETIVOS	39
7.1 Acordos Coletivos como ferramenta de proteção às profissões em declínio ...	39
8 CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

1 INTRODUÇÃO

O tema abordado compreende a influência da representação sindical nos momentos de extinção das profissões obsoletas, situação essa cada vez mais corriqueira na atualidade, principalmente devido à crescente modernização dos meios tecnológicos nos mais variados ramos do trabalho.

O presente estudo tem como objetivo geral compreender os motivos e consequências da extinção das profissões e, principalmente, a importante presença do sindicato durante a ocorrência desse fenômeno.

O assunto ainda não é bem explorado no ramo jurídico, devido principalmente à falsa ideia de que o estudo pertence unicamente ao ramo sociológico e econômico. Porém, é notória a influência das leis trabalhistas nesses casos mesmo diante às diversas lacunas ainda encontradas no direito brasileiro.

O desamparo encontrado pelos trabalhadores que ocupam essas profissões em declínio é a preocupação principal do tema exposto, levando-se em consideração as diversas consequências que essa falta de apoio pode ocasionar para os empregados e a sociedade em geral.

Também foram trabalhados temas tais como os acordos coletivos, a representação classista e a unicidade sindical, visando com isso questionar o atual sistema sindical e suas diversas ferramentas de defesa na representação das classes laborativas.

Procurou-se também as possíveis lacunas e limitações que o sistema sindical ainda possui e que, possivelmente, vem acarretando dificuldades para uma real e eficiente defesa desses trabalhadores.

Utilizou-se o método dedutivo a partir de uma metodologia de pesquisa bibliográfica para elaborar o presente trabalho, com a leitura de textos acadêmicos, artigos científicos e obras que tratam sobre o assunto. Além de amparar-se nas atuais leis que abordam o tema, tais como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho de 1943) e a Constituição Federal Brasileira de 1988.

Visa-se, portanto, demonstrar como o Sindicato pode ser a melhor ferramenta não somente para minimizar esses problemas como também transformar essa fase turbulenta em um contínuo progresso calmo e produtivo para todos os envolvidos.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

2.1 O surgimento da representação Sindical para as categorias laborativas na história do Direito Trabalhista

Durante os séculos XVIII e XIX, época conhecida na história como a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho surge como uma resposta à crescente exploração e desumanização dos trabalhadores. Os novos processos de manufatura substituíam o operário em vários postos, aumentando o desemprego juntamente com a exploração de mão de obra mais barata das crianças e mulheres em uma escala alarmante. Assim, a proteção Estatal fazia-se cada vez mais necessária frente ao forte liberalismo econômico da época.

Diante disso, o Direito do Trabalho surgiu, não somente preocupado com os direitos individuais aplicados em um caso concreto, como também fundado em uma preocupação abstrata e geral que visava a proteção dos interesses de uma categoria de trabalhadores. Sendo, portanto, seguro dizer que a partir de então formou-se o início da base sindical.

Destacam-se a partir de então movimentos ideológicos em prol dos operários tais como o “Owenismo” que teve sua origem em 1800, quando Robert Owen assumiu a fábrica “NexLanark” ou mesmo o “Cartismo”, que foi primeiro movimento reivindicatório de direitos aos operários na Inglaterra no século XIX.

1800 – Robert Owen assume a fábrica de tecidos em New Lamark, na Escócia, empreendendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos; jornada de dez horas e meia de trabalho; medidas de higiene no trabalho; caixa de previdência para a velhice e assistência médica. Mais tarde, Robert Owen passa a ser conhecido como pai do Direito do Trabalho. Ele consegue, ainda, estabelecer a criação do Trade Union, correspondente ao sindicato. (CASSAR, Vólia Bomfim, 2013, p.56)

Karl Marx e Friedrich Engels também foram grandes pensadores que influenciaram bastante nas defesas dos direitos dos trabalhadores nessa época.

Mais especificamente no Brasil, o Direito Coletivo do Trabalho ganhou força com os Decretos nº 979/1903 e nº 1.637/1907 — primeiras normas brasileiras sobre a organização sindical rural e urbana —, principalmente com o Decreto Legislativo nº 19.770/31 que, finalmente, reconheceu a Organização Sindical e a regularizou. Fenômenos estes que fizeram surgir a partir de então uma variedade de sindicatos. Foram criados também o Departamento Nacional do Trabalho em 1931, a Comissão Mista e Permanente de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento em 1932. Além da Constituição de 1934 que elevou pela primeira vez os direitos trabalhistas ao *status* constitucional, inclusive a pluralidade sindical.

Mesmo após o golpe militar, durante o governo de Getúlio Vargas em 1937, o reconhecimento dos sindicatos foi mantido. Seguiu-se com a promulgação da CLT em 1943 e da Constituição Federal de 1988.

A atual Constituição Federal proclama pela liberdade de associação e sem quaisquer intervenções Estatais, sendo dado a este último apenas o poder de autorizar a criação dos Sindicatos e de cobrança das suas respectivas contribuições. Ou seja, os Sindicatos possuem liberdade de criação e funcionamento, respeitando alguns critérios, tais como a unicidade sindical. São entes não subordinados ao controle Estatal.

Frise-se, inclusive, que existem sindicatos tanto dos empregados como dos empregadores, que visam defender os interesses econômicos destes. Importante talvez também seja enfatizar após essa breve exposição o quão próximo são os extremos.

A revolução Industrial, que deveria ser o cenário menos propício para o nascimento de um cenário jurídico benéfico à classe trabalhadora, foi justamente o ápice para o

surgimento dos seus direitos trabalhistas. Quando os direitos trabalhistas realmente surgiram:

O sindicato, com os aspectos que hoje oferece ao observador menos atento, é resultante necessária do regime capitalista que ele ataca ou sustenta, ou seja, um órgão que nasceu pelo espírito de luta do operário contra a ordem constituída, mas que se adaptou às condições de seu meio de atuação, inclusive através do chamado "Sindicalismo de Resultados" (MERIGO, p. 5)

Nada mais justo, portanto, enfatizar o quão importante é a necessidade de o mundo jurídico se moldar à realidade e às demandas da sociedade e não o contrário. Aspecto esse encontrado principalmente no trabalho, meio pelo qual o homem se engrandece e se humaniza.

3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

3.1 Conceito e atual papel do Sindicato

O Direito do Trabalho compreende o Direito Individual, que regula a relação direta entre empregado e empregador em um caso concreto, e o Direito Coletivo, que engloba a representação dos obreiros e dos empregadores pelos entes coletivos.

Os Entes Coletivos do Direito Coletivo do Trabalho são os Sindicatos, entidades de natureza privada, que visam pacificar as divergências entre a classe laborativa e patronal ao representarem — judicialmente ou durante negociações coletivas — os empregados ou empregadores de certa categoria.

Extrai-se da própria CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) o conceito legal destes institutos:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL. 1943)

Assim, existem duas funções bem distintas exercidas pelos sindicatos em nosso país: lutar pelos direitos e por melhores condições de trabalho para os empregados ou proteger os interesses econômicos do empregador.

Em relação à sua estrutura, o Direito Sindical é formado por três importantes entidades, a dizer: os Sindicatos, as Federações e as Confederações.

Enquanto os Sindicatos são formados por três importantes órgãos (a Assembléia Geral, a Diretoria e o Conselho Fiscal), as Federações são constituídas por um agrupamento de cinco Sindicatos e as Confederações pela união de três Federações, todas possuem a função de representar e defender um grupo de profissionais.

Além disso, ainda existem as Centrais Sindicais, que com o advento da Lei n. 11.648/2008 também passaram a ser reconhecidas como entidades de representação dos trabalhadores e, assim como as Confederações, possuem âmbito nacional.

Pode-se, inclusive, extrair da mencionada lei os requisitos básicos, que são verificados pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, para a Constituição legal das Centrais Sindicais:

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, pelo menos, 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país;

II - filiação em pelo menos três regiões do país de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividade econômica;

IV- filiação de sindicatos que representem, no mínimo, sete por cento do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional (BRASIL. 2008)

Preferiu-se utilizar no presente trabalho o termo “Sindicato”, portanto, para referir-se a todos os Entes coletivos supracitados a fim de facilitar a compreensão.

Em geral, todos os Entes Sindicais possuem diversas funções, sendo uma das suas principais prerrogativa a de representação. A representação pode ser manifestada tanto através de celebração de acordos coletivos — meio pelo qual negociam com os empregadores direitos em prol dos trabalhadores — quanto judicial ou administrativamente.

A representação judicial pode ser exercida em prol de uma categoria laborativa através dos dissídios coletivos ou da substituição processual ou mesmo dos próprios trabalhadores através de mandato particular.

As negociações coletivas têm uma especial importância como instrumento sindical, pois é uma verdadeira transferência da competência do Estado em julgar para as próprias partes, já que é através desses acordos coletivos que o diálogo com os respectivos empregadores finalmente ocorre.

Extraindo-se, assim, um conjunto de regras criadas pelo Sindicato da categoria e os empregadores, ou seja, pelas próprias partes que convivem direta e diariamente com os problemas do cotidiano do ambiente de trabalho.

E o alcance desses acordos limita-se até o momento que há o respeito pelos direitos fundamentais e pela licitude. Assim, é interessante notar como a existência do Sindicato, que ainda pendura após tanto tempo, é o melhor retrato da dificuldade que os homens ainda têm para resolver seus próprios conflitos.

Ora, dois polos tão distantes, porém ao mesmo tempo tão próximos como o empregador e o empregado não deveriam ter tantas dificuldades para promoverem acordos pacíficos e vantajosos para ambos os lados.

Porém, infelizmente, principalmente por causa do grande conflito de interesse que cada um representa, as desavenças são maiores que qualquer senso de equipe ou semelhanças que possuem.

Assim o Sindicato, judicial, extrajudicial ou administrativamente, se faz necessário, não por ser apenas mais um ente previsto na legislação brasileira, mas porque realmente ainda é a melhor ferramenta para igualar a balança que naturalmente pende para o lado mais forte, ou seja, o empregador.

4 PROFISSÕES OBSOLETAS

4.1 Conceito e causas das profissões em declínio

Com uma análise mais cuidadosa da história, é possível perceber o quanto é mutável o mercado de trabalho no decorrer dos anos e décadas. Diversas profissões deixaram de existir, enquanto outras sofreram grandes mutações.

Essas alterações, por mais perceptíveis que sejam ao serem analisadas superficialmente, são na verdade fruto de complexos aspectos históricos, sociológicos e econômicos. E essa constante dinâmica deixa claro como o trabalho pode influenciar no dia a dia de uma sociedade.

Como espelho das necessidades e anseios do homem, o trabalho representa bem o que uma população necessita ou valoriza em determinado local e espaço de tempo. Portanto, não é difícil compreender que as mesmas necessidades que fazem surgir uma nova profissão, também podem ser as mesmas que ocasionam a extinção de outrem.

Assim, nada mais oportuno que mencionar profissões já decaídas ou que já sofreram grandes transformações, tais como o Alfaiate, o Acendedor de lampiões, o Telegrafista, o Datilógrafo, os Tipógrafos e o Chapelheiro como exemplos para ilustrar a mencionada situação.

Vista a partir de uma perspectiva global, a mudança nos mercados de trabalho tem sido conduzida por forças poderosas e interconectadas: rápidos avanços e inovações tecnológicas, organizacionais e de mercado e a sua difusão mundial, o aumento do comércio e dos investimentos diretos no exterior, a intensificação da concorrência nos mercados internacionais e, mais recentemente, as alterações climáticas e a necessidade urgente de melhorar a gestão da energia e dos resíduos. Juntas, essas forças têm o potencial de desencadear transformações importantes nos sistemas econômicos em todas as regiões do mundo. As tendências e forças que podem ser identificadas hoje moldarão os trabalhos do futuro. Globalização, envelhecimento da população e tendências sociais, tecnológicas e nos negócios criarão oportunidades para diversas profissões, com nomes que

muitas vezes ainda não existem atualmente. (WRIGHT, SILVA e SPERS, apud CHALLENGER, 2005; PATERSON, 2002)

Muito se fala que essas mudanças são reflexos do rápido avanço da atual tecnologia, porém tal afirmativa não poderia estar mais precipitada. É claro que os avanços tecnológicos têm uma grande colaboração na extinção ou ascensão de uma determinada profissão, porém estão longe de serem os únicos colaboradores em tal situação.

Fatores importantes tais como busca por qualidade de vida, ambiente, globalização, comunicação e estética também são fortes impactantes nessa dinâmica.

A busca por trabalhos mais flexíveis e horários maleáveis, por exemplo, aumentou significativamente, tendo em vista que as pessoas estão prezando cada vez mais por uma vida pessoal mais tranquila e saudável.

A preocupação com os impactos ambientais também cresceu bastante e, conseqüentemente, influenciou em novas tendências no mercado de trabalho, tais como empresas mais atenciosas no assunto e produção focada em tecnologias menos degradantes ao meio ambiente sem, claro, a perda por qualidade de vida.

As pessoas demandarão serviços que facilitem as suas vidas e tragam comodidade. O crescimento da internet, com mais pessoas tendo acesso, mais pessoas fazendo compras pela rede e pesquisas. A empresa que desejar permanecer no mercado terá cada vez mais que ter endereços eletrônicos, serviços de atendimento ao cliente e atendimento on-line. Gerente de Marketing e-Commerce e Gerente de Propaganda On-line foram apontadas como possíveis profissões relacionadas com a Busca por Qualidade de Vida. (WRIGHT, SILVA e SPERS, 2010, p. 187)

Ainda sobre o tema, Ricardo Antunes em seu livro “Adeus ao trabalho?” aborda um fenômeno que ele chama de “desqualificação”, que ocorre paralelamente às mudanças do processo de execução do trabalho e, devido a isso, à diminuição do número de trabalhadores na área.

O que, segundo o autor, ocorre ao mesmo tempo em que a “qualificação”, que é a tendência do trabalho humano de se tornar aos poucos uma supervisão do trabalho feito pelo maquinário ao invés de executá-lo.

A “desqualificação”, portanto, nada mais é que a crescente ocupação em cargos temporários, de tempo parcial, terceirizados e informais:

Paralelamente a esta tendência se acrescenta outra, dada pela desqualificação de inúmeros setores operários, atingidos por uma gama diversa de transformações que levaram, de um lado, à desespecialização do operário industrial oriundo do fordismo e, por outro, à massa de trabalhadores que oscila entre os temporários (que não têm nenhuma garantia no emprego), aos parciais (integrados precariamente às empresas), aos subcontratados, terceirizados (embora se saiba que há também, terceirização em segmentos ultraqualificados), aos trabalhadores da "economia informal", enfim, a este enorme contingente que chega até a faixa de 50% da população trabalhadora dos países avançados, quando nele se incluir também os desempregados, que alguns chamam de proletariado pós-industrial e que preferimos denominar de subproletariado moderno. (ANTUNES, 1998, p. 60)

Evidencia-se com isso que há uma verdadeira mutação do trabalho, mas não somente no modo de execução de uma profissão, mas na forma contratual, de duração e de vinculação também. Ou seja, quando uma área sofre uma modificação tamanha a ponto de modificar um ou todos esses fatores é evidente que a profissão encaminha para uma possível extinção.

A extinção e surgimento de uma nova profissão no mercado de trabalho não é novidade do século XXI. Muito pelo contrário. As profissões obsoletas são reflexos dos anseios do homem que sempre serão inconstantes. Adaptar à nova realidade ainda é a melhor opção, afinal o termo imutável é uma forma muito forte e deprimente de manter-se em relação a qualquer coisa, principalmente quando pode estagnar a necessária e essencial evolução humana.

Enfim, encarar que o trabalho é o retrato da sociedade e a perda de uma profissão não é o fim em um todo, mas um processo de mutação para dá espaço ao novo, porém, não significa fechar os olhos para as suas eventuais consequências.

Muito pelo contrário, as profissões em declínio necessitam de atenção e cuidados, afinal se trata de um fator que não afeta somente um trabalhador específico, mas atinge também não somente a família do mesmo como toda a sociedade em geral.

4.2 As consequências da perda de uma categoria de trabalhadores

Cobrador de ônibus, frentistas de posto de gasolina e vendedor porta a porta são algumas profissões apontadas pela revista O Povo que estão à beira da extinção em seu artigo “Profissões em extinção. Que trabalhos deixarão de existir?” publicado no dia 16 de novembro de 2014. Mas essas são apenas alguns exemplos, dentre os vários trabalhos que inevitavelmente estão em declínio atualmente.

Diz-se freqüentemente que o caminho é uma fábrica sem operários, assim como também um banco sem bancários. Ou, ainda, que caminhamos para salas de aula sem professores, que a categoria não tem futuro, ou que se encontra em extinção, diante das novas tecnologias (AUED apud KLEIN, 1995, p. 19.)

Esse declínio não ocorre de forma abrupta, pelo contrário, é tão lento e discreto que chega a ser quase imperceptível. Porém, os resultados da perda de qualquer área de serviço podem ser catastróficos, se os trabalhadores não forem devidamente aparados em um momento tão delicado como esse.

Uma das mais preocupantes consequências é o aumento do desemprego, assim como, em casos mais alarmantes, o aumento da criminalidade.

Interessante enfatizar quanto ao desemprego que este se refere a um problema diretamente ligado ao trabalho desde os primórdios da história, porém, apesar de maléfico em todos os seus aspectos ainda é uma crise inerente à evolução.

Tentar desvincular o desemprego das mutações laborativas seria como fechar os olhos para a história em geral, afinal de todas as alterações ocorridas até o presente momento, estas foram resultados das crises e insatisfações da sociedade em certo local e lapso de tempo.

A rigor, o desemprego, na relação social capitalista, não é exatamente um problema, mas uma solução utilizada para superar as crises inerentes a lei da taxa decrescente, de lucros que o capital ciclicamente enfrenta. Historicamente, o capitalismo tem convivido com o desemprego. (AUED, 1997 p. 12)

Ricardo Antunes ao comentar sobre o assunto defende que o desemprego está interligado diretamente à heterogeneização e fragmentação do trabalho, ou seja, do mesmo jeito que os avanços tecnológicos provocam o desemprego estrutural também ocasiona diversas mutações no trabalho tornando-o diversificado e ramificado.

O que significa dizer que também há um aumento dos trabalhos periféricos, tais como os de tempo parcial, temporários e terceirizados, como já exemplificados acima.

O mais brutal resultado dessas transformações é a expansão, sem precedentes na era moderna, do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e os mais velhos. Há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora. (ANTUNES, 1998, p. 50)

Assim, segundo Antunes, a preocupação gira em torno não somente do desemprego estrutural, mas também do surgimento e aumento desses novos trabalhos periféricos que mal recebem uma devida atenção, pois a extinção de uma profissão se inicia justamente com o aumento cada vez maior desses profissionais.

A origem desses trabalhadores se dá como uma primeira reação ao momento em que uma profissão é mecanizada e se transforma, unindo o trabalho humano com a tecnologia, pois aos poucos o segundo toma o lugar do primeiro fazendo com que a demanda de horas de serviço ou de quantidade de pessoal diminua ou se torne praticamente inexistente. Momento esse em que o profissional se torna descartável, se vendo obrigado a procurar novas fontes de renda para sobreviver.

O surgimento desses profissionais é o primeiro sintoma em casos mais extremos de uma provável extermínio da categoria laborativa em questão. O aumento de profissões periféricas também amplifica ainda mais as desigualdades e preconceitos dentro dos ambientes laborativos, agravando ainda mais as que já existem. Um exemplo são os profissionais terceirizados que não possuem direito à equiparação salarial apesar de preencher todos os demais requisitos.

O que se trata de apenas mais um dos fortes indícios de que o legislador ainda tem que se atentar e muito em várias questões do direito trabalhista. Conforme percebe-se nas palavras de Antunes (1998):

Essas transformações também afetaram as ações e práticas de greves, que tiveram sua eficácia em alguma medida reduzida em decorrência da fragmentação e heterogeneização dos trabalhadores. Ao longo da década de 1980 pôde-se constatar uma diminuição dos movimentos grevistas nos países capitalistas avançados, que por certo advém das dificuldades de aglutinar, numa mesma empresa, os operários "estáveis" e aqueles "terceirizados", que trabalham por empreitada, ou os trabalhadores imigrantes, segmentos que não contam, em grande parte, nem mesmo com a presença de representação sindical. Tudo isso dificulta ainda mais as possibilidades do desenvolvimento e consolidação de uma consciência de classe dos trabalhadores fundada em um sentimento de pertencimento de classe, aumentando conseqüentemente os riscos de expansão de movimentos xenofóbicos, corporativistas, racistas, paternalistas, no interior do próprio mundo do trabalho.

Com isso as autoridades responsáveis, a dizer, os Sindicatos devem tomar partido e agir da melhor forma para amenizar os inevitáveis impactos que esses trabalhadores enfrentarão com a extinção de suas carreiras.

Antunes ao explicar o porquê de o sindicalismo ser tão afetado e influenciado pelas metamorfoses da classe trabalhadora afirma que o sindicato não consegue se adaptar ao fenômeno da "desqualificação" acima descrita.

Originário de um tradicionalismo, o sindicato não é encontrado com muita força entre as profissões de tempo parcial, temporários, e informais. Isso se deve à dificuldade

de aglutinar esses trabalhadores, pois não possui abrangência e intercategoriação entre os profissionais “estáveis”.

Assim, torna-se importante uma maior flexibilização não apenas no corpo da lei como todos julgam necessário, mas também no modo de aplicá-la, fazendo-se com que seja abandonado o tradicionalismo sindical que pendura por tantos anos para que haja finalmente um real alcance tanto ao trabalhador que demanda maior qualificação para lidar com as novas tecnologias, como para o aquele profissional precarizado que foi substituído ou vivencia uma forte “desqualificação” de seu cargo (trabalhos periféricos).

4.3 O fim do trabalho humano?

O economista David Autor ao apresentar a palestra *“Will automation take away all our jobs?”* (A Automação acabará com os empregos?) tenta responder à seguinte pergunta “Por que ainda há tantos empregos diante tanta modernização?”, fazendo com isso algumas observações interessantes.

Segundo David Autor, o aumento da tecnologia não exclui o trabalho humano, pelo contrário, a mecanização aumenta nosso valor, pois as máquinas não podem fazer tudo e com isso especializamos em áreas mais específicas que ainda necessitam das habilidades humanas.

Assim ocorre a substituição parcial do trabalho humano, tornando no fim apenas mais ágeis a execução de algumas tarefas. Aumentando com isso o nosso tempo livre e, conseqüentemente, fazendo surgir novas áreas que são frutos da imaginação e criatividade humana oriundos desse novo tempo.

David afirma que o problema não é na quantidade de empregos disponíveis, pois estes estão cada vez mais numerosos e variados, mas no fato de muitos desses

empregos serem ruins ou bons demais que as pessoas cheguem a ter dificuldades para se qualificarem o bastante para os ocuparem.

Segundo o palestrante, isso ocorre porque a tendência é a automação de empregos de baixa escolaridade ou médios que não necessitam de tanta especialização, e a razão disso surge pelo fato de serem profissões cujas “regras e procedimentos” são bem conhecidos, aumentando a possibilidade de serem “codificados em programas e executados por computadores”.

Inclusive, Ricardo Antunes argumenta em seu livro “Adeus ao trabalho?” que não existe realmente a extinção de uma profissão, mas apenas uma mutação dos processos de execução das tarefas que já existem por meio da união do trabalho humano com a maquinaria, ou nas suas palavras, uma “transferência de capacidades intelectuais para a maquinaria”.

As máquinas inteligentes não podem substituir os trabalhadores. Ao contrário, a sua introdução utiliza-se do trabalho intelectual do operário que, ao interagir com a máquina informatizada, acaba também por transferir parte dos seus novos atributos intelectuais à nova máquina que resulta deste processo. Estabelece-se, então, um complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não pode levar à extinção do trabalho vivo. Este processo de retroalimentação impõe ao capital a necessidade de encontrar uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, ao menos nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico. (ANTUNES, 1998, p. 12)

Antunes chama essa união de articulação entre o trabalho vivo e o trabalho morto, termos estes que o autor utiliza para designar a o trabalho humano e a maquinaria respectivamente. Ricardo Antunes também defende uma expansão do trabalho intelectual e interligação entre diversas áreas fazendo surgir um novo contexto no mercado do trabalho.

O que ocorre, portanto, é na verdade é uma verdadeira metamorfose do trabalho, resultando em uma união do trabalho humano com a tecnologia e transformando com isso a execução e o modo de execução das tarefas.

Em outras palavras: uma coisa é conceber, com a eliminação do capitalismo, também o fim do trabalho abstrato, do trabalho estranhado; outra, muito distinta, é conceber a eliminação, no universo da sociabilidade humana, do trabalho concreto, que cria coisas socialmente úteis, e que, ao fazê-lo, (auto)transforma o seu próprio criador. Uma vez que se conceba o trabalho desprovido dessa sua dupla dimensão, resta identificá-lo com sinônimo de trabalho abstrato, trabalho estranhado e fetichizado. A consequência que isto decorre é, então, na melhor das hipóteses, imaginar uma sociedade do tempo livre, com algum sentido, mas que conviva com as formas existentes de trabalho estranhado e fetichizado. (ANTUNES, 1998, p. 90)

Essas mutações tornam o trabalho mais ágil e autossuficiente, ou seja, com menor interferência humana, acarretando, com isso, o desemprego devido a essa diminuição ou mesmo em alguns casos a extinção de alguns profissionais. O que também é provocado pela ramificação, isto é, a transformação de uma profissão em outra ou várias outras funções derivadas ou adaptadas à nova realidade do mercado.

Trata-se exatamente do que Karl Marx chamava de "supervisor e regulador do processo de produção" (ANTUNES, 1998 apud MARX, 1972), ou melhor, na tendência do trabalho humano apenas como supervisor dos serviços executados pelas máquinas.

Portanto, não há de se falar em extinção do trabalho humano com um todo, mas sim apenas na extinção de uma ou mais classes laborativas.

5 INTERVENÇÃO SINDICAL

5.1 A influência do Sindicato na permanência ou extinção de uma profissão no mercado de trabalho

Diante as influências econômicas, tecnológicas e sociais é inevitável a mutação de várias profissões em um futuro próximo. Essa substituição, quando abrupta, é preocupante tendo em vista uma série de consequências advindas desse fenômeno, dentre várias o desemprego e o aumento da criminalidade.

A permanência de uma profissão é algo a ser analisado com cuidado: de um lado pode significar o aumento do desemprego e o desamparo de uma família, enquanto por outro, pode afetar na delicada e frágil economia de um país ainda emergente como o Brasil, chegando a significar um grande retrocesso.

Ademais, a revisão bibliográfica e a observação empírica suscitam questões sobre essa unidade indissociada. O movimento do trabalho encaminha-se para uma sociedade predominantemente de desempregados, de ausência de profissionais? Tal mudança permite que se pense numa revolução do trabalho? Se não há ninguém, em sã consciência, a defender profissionais obsoletos, então qual deve ser a performance do novo profissional? (AUED, 1997, p. 15)

Aued enfatiza o quão necessário é a defesa dos interesses dos profissionais obsoletos, levantando a questão do desemprego e de quem realmente é a responsabilidade solta no ar.

Já Antunes é mais direto e não mede palavras ao defender o quão importante é o papel dos Sindicatos em momentos como esse, segundo ele os sindicatos adquiriram uma postura muito passiva, buscando apenas conquistas imediatas e puramente econômicas.

O autor em seu livro “Adeus ao trabalho?” critica veemente o capitalismo em várias passagens, defendendo que este é o oposto do que os entes sindicais deveriam buscar.

Os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva. Distanciam-se crescentemente do sindicalismo e dos movimentos sociais classistas dos anos 60/70, que propugnavam pelo controle social da produção, aderindo ao acrílico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem. Abandonam as perspectivas que se inseriam em ações mais globais que visavam a emancipação do trabalho, a luta pelo socialismo e pela emancipação do gênero humano, operando uma aceitação também acrílica da social-democratização, ou o que é ainda mais perverso, debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal. A brutal defensiva dos sindicatos frente a onda privatista é expressão do que estamos nos referindo. (ANTUNES. 1998 p. 42 e 43)

Ricardo Antunes defende que um ataque ao capitalismo e uma maior valorização ao socialismo é a solução dos problemas enfrentados pelos entes sindicais na busca de sua identidade novamente. Segundo ele somente é socialismo é capaz de fornecer uma real atitude a estes, pois apenas assim retornarão a ter os mesmo objetivos que tinham quando da sua origem, ou seja, uma real luta pelos trabalhadores.

Porém, Cotanda já inicia seu artigo “Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais” criticando essa atitude. Segundo Cotanda, não é o fim do estado capitalista que será a real solução dos problemas atuais enfrentados pelos Entes Sindicais, pelo menos não enquanto os próprios trabalhadores não adotarem uma ambição utópica com relação ao trabalho por eles vivenciado.

Assim, extrai-se o real motivo da preocupação nas mutações das profissões: como representante dos trabalhadores, o Sindicato apenas colhe o que resta da situação, tentando apenas remediar ou amenizar as consequências. E essa com certeza não é a melhor atitude.

Agir quando as profissões já sofrem com o caos da extinção é lutar contra o tempo, que realmente deveriam ser tomadas bem antes. Com isso, não resta realmente alternativa a não ser lutar pelos direitos que ainda não foram devidamente cumpridos pelo último empregador em uma ação judicial. O que na verdade se trata exatamente da atitude defensiva mencionada por Antunes que o sindicato adquiriu no decorrer dos anos.

Como dito, as profissões alvos da extinção são as que não necessitam de tamanha qualificação, além de serem, na maioria das vezes, serviços mecânicos e repetitivos que não sofrem grandes variações durante seu processo de realização, ou seja, fáceis de serem executadas e mecanizadas.

Assim, nenhum trabalhador que ocupa tais áreas está preparado para agir sozinho na busca de uma mudança, considerando que na maior parte eles mal puderam escolher seu atual emprego. Não que todas as futuras profissões obsoletas sejam áreas simples que não exigem qualquer conhecimento técnico, mas são, na sua maioria, áreas que não demandam tanta intervenção humana ou radicais mudanças enquanto realizadas.

Isso prova que a solução não está em remediar, mas em amparar. E quem melhor para executar tal tarefa que o próprio provedor da defesa desses trabalhadores?

O Sindicato pode e deve fazer acordos com as autoridades e, por que não, com os próprios empregadores para existirem mais opções para esses profissionais. Afinal, estes necessitam na verdade é de uma chance de permanecerem no mercado de trabalho e não simplesmente se verem obrigados a brigar no judiciário por migalhas, como ocorrem com aqueles que ainda lutam por alguns direitos não cumpridos durante as suas últimas relações trabalhistas na justiça do trabalho.

Analisando-se com mais cuidado, não é difícil perceber a cada vez mais crescente e necessária intervenção sindical em momentos como esse. Intervenção essa que pode ser exercida através dos acordos coletivos ou pela representação judicial a fim de minimizar os impactos advindos dessa inevitável fase em busca da recolocação desses trabalhadores em novas áreas e evitar o já tão preocupante número de trabalhadores desempregados.

5.2 A função do Sindicato na minimização dos impactos causados pelo desemprego e na recolocação dos trabalhadores em novas funções

A demanda social é um dos principais motivos para o declínio de uma profissão ocorrer, por isso a sua extinção não representa por si só um malefício social, pelo contrário, é imprescindível a mutação das atividades laborativas. O que é bem exposto pela história em geral. “O trabalho e o desemprego constituem-se numa unidade contraditória, uma vez que primeiro não existe sem o segundo.” (AUED, 1997, p. 15).

A própria sociedade se adapta à nova realidade, prova disso é o surgimento das novas profissões e o aumento do empreendedorismo, que, conseqüentemente, ocasionam empregos atuais e mais necessários para suprir os inconstantes anseios da sociedade.

Mas é papel do Sindicato em evitar impactos maiores, enquanto a sociedade não se adapta à nova realidade. O trabalhador necessita de tempo para se qualificar para as novas tendências do mercado.

Fazer acordos a fim de ganhar esse mencionado tempo ou mesmo oferecer cursos profissionalizantes não é um papel único do governo ou mesmo do empregador.

O combate ao desemprego, que ocasiona conseqüências graves, tais como a erradicação da pobreza e o aumento da criminalidade, é uma luta de todos. E não há ninguém melhor que o próprio Sindicato para tomar a frente desse combate.

Assim como os alfaiates certas profissões devem continuar "costurando" ainda por algum tempo. É muito fácil visualizar o que seria, caso os alfaiates encerrassem suas atividades antes mesmo que a indústria tivesse dominado o mercado, inúmeras pessoas teriam que andar esfarrapadas, por um bom tempo, a esperar, talvez, por um produto industrializado do além mar. Portanto, torna-se necessário muita cautela. Nem tudo é informática; nem toda informática dispensa o conhecimento. A arte de continuar sendo um profissional, até que historicamente se tornasse

dispensável, exigiu muita competência. A passagem de uma sociedade à outra comporta um período de transição. Ela por sua vez pode gerar angústia, sofrimento de toda ordem, pois não é mais possível viver na velha forma porque uma nova fórmula, histórica, ainda não surgiu. (AUED, 1997, p. 20)

Como parte mais vulnerável nos dois polos da relação, os trabalhadores necessitam de amparo. Esperar que os trabalhadores por si só consigam se adaptar à nova realidade seria muito ingênuo da parte das autoridades, ainda mais esperar que se requalifiquem para uma nova profissão, uma vez que, em grande maioria, as profissões em extinção são justamente cargos que não necessitam de demandado conhecimento técnico ou específico.

Na verdade, majoritariamente, tratam-se de cargos ocupados por pessoas humildes que tiveram poucas ou senão nenhuma oportunidade de estudo. Portanto, o objetivo não deve ser eliminar as inevitáveis consequências advindas da extinção de quaisquer profissões, mas amenizar seus impactos.

É de suma importância o amparo a esses trabalhadores nesse momento de adaptação. Deixar uma profissão extinguir-se abruptamente pode causar sérios transtornos, portanto uma atenção especial durante esse lapso de tempo é crucial.

Alternativas a serem consideradas para tal objetivo poderiam ser simplesmente negociações mais cuidadosas para esses casos ou até mesmo oferecimento de cursos profissionalizantes para o reingresso desses trabalhadores no mercado de trabalho para outras áreas.

A última alternativa mencionada não seria um alto custo levando-se em conta os benefícios a longo prazo: fornecer a esses trabalhadores a opção de recolocação no mercado de trabalho. Isso não só resolveria um problema atual, como daria segurança às esses trabalhadores e suas famílias.

Os Sindicatos poderiam tanto fornecer quanto negociar esses cursos profissionalizantes com autoridades competentes. Por mais que o papel sindical

nesse caso ainda fosse apenas um apoio assistencialista, tendo em vista o alto grau de competitividade e especialização no mercado de trabalho, ainda seria uma ótima alternativa. Cursos simples com o único foco ao reingresso do trabalhador já seriam suficientes para suprir a lacuna que essa minoria já tão ignorada passa.

Alexsandra Ramos dos Santos, pós-graduanda da Universidade Federal de Pernambuco em seu texto “O Papel da Força Sindical (FS) na esfera da qualificação profissional no Estado de Pernambuco”, afirma o quão importante é a influência do Sindicato na empregabilidade dos trabalhadores. Ela defende que o oferecimento de cursos pelo Sindicato é benéfico e afeta diretamente na empregabilidade da região, independentemente do quão aprofundados esses cursos são ou não.

A real finalidade do Sindicato é responder em nome dos trabalhadores em pé de igualdade perante os empregadores, tendo em vista a vulnerabilidade dos empregados na relação trabalhista. E para tanto ele necessita portar de compreensão e sensibilidade suficientes para ater-se aos momentos certos de agir ou mesmo retroceder.

Um exemplo claro disso está nos casos em que o sindicato firma acordos, muitas vezes desvantajosos para os empregados da categoria, insistindo simplesmente em evitar a inevitável extinção da profissão, ao invés de buscarem por alternativas melhores e mais realistas.

Felizmente, não foi essa simplória posição que o Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Campinas/SP tomou, o que foi bem exposto no artigo “Sindicato é a favor de acabar com a função de cobrador em Campinas” publicado pela equipe do G1 (2014):

O Sindicato dos Motoristas e Cobradores de Campinas (SP) é favorável à extinção da função de cobrador nos ônibus da cidade, medida que integra o pacote de mudanças no transporte, anunciado esta semana e que inclui reajuste da tarifa para R\$ 3,30, além do fim da circulação de dinheiro nos circulares, entre outros. Segundo o presidente da entidade, Matusalém de Lima, desde que seja garantido pelas empresas que não vai haver demissão e que os 1.350 profissionais sejam realocados, a mudança é

aprovada. Lima afirmou que os cobradores serão realocados para funções como motorista de ônibus, fiscal, mecânico e funcionário de almoxarifado. "Todas essas funções possuem condição financeira melhor do que a função de cobrador, então não vejo problema que ela seja extinguida, até porque vai dar mais segurança para o motorista, que não vai ter mais dinheiro no ônibus", disse.

A ideia de dar um prazo aos trabalhadores que seriam realocados nas funções de motoristas, fiscais, mecânicos e funcionários de almoxarifado foi a alternativa encontrada pelo Sindicato de Campinas diante a inevitável extinção dos cobradores de ônibus da cidade.

Mas enfatiza-se que o sindicato não apenas negociou sobre o tempo dado a esses empregados, como também acordaram que a própria Empregadora fornecesse através de convênio com CFC (Centro de Formação de Condutores) o fornecimento desses cursos.

Antunes reafirma constantemente o quanto o sindicato tem sofrido uma "brutal crise de identidade", se distanciando constantemente dos seus reais objetivos e compelindo cada vez mais com objetivos imediatistas e puramente econômicos.

Essa situação enfrentada no meio sindical não tem uma solução simples e homogênea, ou melhor dizendo, não se pode simplesmente tentar o que já foi aplicado em outros países a fim de solucionar nossos atuais problemas de forma padronizada. Devemos reconhecer primeiramente nossas particularidades como um país emergente e identificar com sensibilidade nossas singularidades.

Nossas particularidades são tantas, que mesmo a crítica supracitada sobre a concentração em objetivos mais imediatos deve ser analisada com cuidado, pois nas palavras de Fernando Coutinho Cotanda ainda somos um país enfraquecido economicamente. E infelizmente, onde ainda há uma grande desigualdade social como no Brasil. Desigualdade esta que causa tamanha dificuldade para uma real defesa sindical, que estes chegam à maioria das negociações não havendo alternativa senão prezar todos os seus esforços apenas na defesa de "salários e os demais direitos elementares" (COTANDA, 2008, p. 629) do trabalhador.

Quando se reflete sobre as transformações vivenciadas no sindicalismo nos países centrais e seus paralelos com aquele praticado no Brasil, é preciso fazer as devidas mediações. Participamos de um contexto econômico, social, político e cultural que tem traços universais do capitalismo globalizado e mundializado, mas que tem singularidades que, uma vez apreendidas, possibilitam resgatar aquilo que é típico desse canto do mundo e desse modo reter a sua particularidade. Trata-se, portanto, de uma globalidade desigualmente combinada, que não deve permitir uma identificação acrítica ou epifenomênica entre o que ocorre no centro e nos países subordinados. (ANTUNES, 1998, p. 153)

Assim, a ideia é adaptar... Adaptar à nova realidade, abraçar a causa e insistir em meios alternativos para que esse, muitas vezes inevitável declínio das profissões obsoletas, possam no mínimo ser enfrentado com mais tranquilidade e com menos efeitos negativos para a sociedade, principalmente para os trabalhadores.

6 REPRESENTAÇÃO CLASSISTA E A UNICIDADE SINDICAL

Atualmente, os entes sindicais se organizam por categorias, isto é, representam a união de certas profissões, cuja atividade econômica possui algumas semelhanças ou peculiaridades em comum. E, como dito anteriormente, o sistema sindical é composto não somente pelos Sindicatos como também pelas Federações e Confederações. Assim, nas palavras de Bomfim, possui uma forma de pirâmide.

Diante disso Antunes tece alguns questionamentos importantes sobre o quanto o atual sistema de representação Sindical supre ou não as demandas dos trabalhadores. Segundo ele, a representação classista nem sempre é a melhor forma de realmente atuar na defesa dos profissionais, principalmente em relação aos que ocupam profissões obsoletas pelo fato de, na sua opinião, o Sindicato já ter perdido sua essência e objetivos principais.

2) Serão capazes de romper com o novo corporativismo, que defende exclusivamente suas respectivas categorias profissionais, abandonando ou diminuindo fortemente seus conteúdos mais acentuadamente classistas? (...) tecer formas de ação solidárias e classistas, capazes de aglutinar esses contingentes de trabalhadores praticamente excluídos até mesmo da representação sindical? (...) 4) Serão capazes de estruturar um sindicalismo horizontalizado, melhor preparado para incorporar o conjunto da classe-que-vive-do-trabalho, superando, desse modo, o sindicalismo verticalizado que predominou na era do fordismo e que vem se mostrando incapaz de aglutinar tanto os novos contingentes de assalariados quanto aqueles que se encontram sem trabalho? (...) 6) Serão capazes os sindicatos, respeitadas as suas especificidades, de avançar para além de uma ação acentuadamente defensiva e com isso auxiliar na busca de um projeto mais ambicioso, que caminhe na direção da emancipação dos trabalhadores? Que resgate ações no sentido de buscar o controle social da produção, em vez de perderem-se exclusivamente no campo de ações imediatas e fenomênicas, que não questionam sequer minimamente a ordem do capital e do sistema produtor de mercadorias? (ANTUNES, 1998, p. 77)

Antunes encontra lacunas na representação sindical classista, afirmando que há dificuldades de abranger todos os trabalhadores, ou melhor, também incluir os trabalhadores desempregados.

O sistema defendido pelo autor do livro “Adeus ao trabalho?” não é exatamente um sistema que abrange uma pluralidade de trabalhadores, mas que abrange todos os trabalhadores existentes, centrais e periféricos.

Vale destacar, portanto, as Centrais Sindicais já mencionadas no presente trabalho, tais como a:

CUT (Central Única dos Trabalhadores); a FS (Força Sindical); a UGT (União Geral dos Trabalhadores); a NCST (Nova Central Sindical de Trabalhadores); a CTB (Central de Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil); a CGTB (Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – dissidente da CUT). (CASSAR, 2013, p. 1231).

Estas são as únicas que fogem do atual modo de representação classista que é mantido desde 1988. Elas representam toda a classe trabalhadora, não se atendo a apenas uma ou outra categoria. Portanto um sistema plural de representação já existe. Infelizmente, não possui poder de negociação como os demais entes sindicais.

Sobre o assunto é interessante destacar a resposta de Manoel Cordovan, membro da Coordenadoria Nacional Sindical do Chile, ao ser questionado pelo entrevistador da equipe Lua Nova sobre qual seria o papel das Centrais Sindicais na elaboração de acordos ou contratos de trabalho:

A Coordenação Nacional Sindical do Chile, conforme a legislação da ditadura, não tem nenhum valor. Segundo o governo, é somente uma entidade “romântica”, sem finalidades práticas. A ditadura deixou a central fora dos assuntos reivindicativos, bem como as confederações e federações. Quem negocia são os sindicatos de base com suas respectivas indústrias. Estes são organizados por empresa, sendo que seus dirigentes são escolhidos por eleições diretas. Mas é uma legislação tão má, tão “leonina”, que a negociação é, na verdade, uma trapaça. Favorece 100% à classe patronal. E, além do mais, quem julga as questões do trabalho é um tribunal arbitrário. (LUA NOVA, 1985, p. 89)

Manuel Cordovan adota um tom sarcástico ao responder a indagação supracitada, pois como ele mesmo disse mais adiante na entrevista — ao comentar sobre a

relação entre os partidos políticos de seu país e Nacional Sindical do Chile — as autoridades os taxam como bandidos.

Não há como não notar a crítica feita pelo entrevistado às negociações realizadas pelos sindicatos, tão pouco sua reclamação quanto o quão é limitada a participação das Federações e Confederações em tais assuntos.

O que nos faz refletir sobre o quanto é ou não bem explorados todos os recursos disponíveis aos entes do direito coletivo na área trabalhista. Realmente será que, conforme exposto por Manoel Cordovan, as Centrais Sindicais não passam de entidades utópicas e mistificadas cuja função, que muito promete, não está sendo limitada?

Quanto ao funcionamento, não existem quaisquer limitações aos entes sindicais e isso se deve pelo fato de o Estado ou qualquer autoridade estarem coibidos de intervirem na independência destes, salvo em caso de registro prévio para sua criação no Cartório de Pessoas Jurídicas e Registro Sindical no Ministério do Trabalho, conforme Instruções Normativas 03/94 e 01/97.

Esse registro prévio tem como objetivo evitar a criação de mais de um sindicato de uma mesma categoria na mesma base territorial, mantendo-se assim a unicidade sindical. E é justamente diante essa única restrição que gira uma série de críticas de muitos doutrinadores, tais como Maurício Goudinho e Sergio Pinto Martins, que apontam essa limitação como ilegítima diante o princípio da liberdade sindical. (OLIVEIRA, 2017).

Essa vedação surgiu com o Decreto n.º 19.770/31, com o governo de Getúlio Vargas, conforme percebe-se abaixo:

Art. 9º Cindida uma classe e associada em dois ou mais sindicatos, será reconhecido o que reunir dois terços da mesma classe, e, se isto não se verificar, o que reunir maior número de associados. Parágrafo único. Ante a hipótese de preexistirem uma ou mais associações de uma só classe e pretenderem adotar a forma sindical, nos termos deste decreto, far-se-á o

reconhecimento, de acordo com a fórmula estabelecida neste artigo.
(BRASIL. 1931)

O artigo “Sistema da unicidade sindical no Brasil: herança deixada pelo autoritarismo?” apresenta posições contra e a favor de importantes doutrinadores sobre o tema. Dentre as posições favoráveis estão alegações como o fato de que os sindicatos múltiplos seriam enfraquecidos a ponto de não conseguirem reivindicar quaisquer direitos para a classe laborativa. Dentre os que se posicionam contra, pode-se mencionar argumentos tais como falta de competitividade devido a essa exclusividade classista.

O oposto da unicidade sindical é a Pluralidade sindical, que inclusive já foi proposta na Convenção n.º 87 da OIT no ano de 1949 e aprovada Câmara dos Deputados em 1984, porém sem qualquer apreciação do Senado. (OLIVEIRA, 2017).

O fato é que uma gama de outros países já adotaram a Pluralidade sindical e o Brasil é um dos poucos que ainda possui forte resistência ao sistema. Sabe-se que o Sindicalismo é fruto de um conjunto de acontecimentos históricos e culturais e que não há de se falar em uma mudança radical da atual organização representação sindical, porém podemos sim explorar com maior profundidade as possibilidades que já existem. Negociações mais conscientes ou, nas palavras de Antunes, tornar o trabalho um meio de “produzir valores de uso e não valores de troca” seria uma alternativa viável.

7 ACORDOS COLETIVOS

7.1 Acordos Coletivos como ferramenta de proteção às profissões em declínio

Como já exposto uma das formas pelas quais os entes sindicais atuam sua representação é por meio de acordos coletivos. Extraí-se o conceito e a regulamentação dos acordos coletivos no artigo 611 da CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (BRASIL. 1943)

Por sua vez, o artigo 614 da CLT estipula que a duração máxima destes será de no máximo 2 (dois) anos. Justifica-se esse limite pelo fato de o acordo ser realizado devido a uma situação econômica atual da empresa, procurando através deste diminuir alguns direitos dos trabalhadores a fim de evitar prejuízos maiores, tais como grande número de demissões ou até mesmo a falência da empresa.

Toda essa preocupação em manter uma sociedade em ativa é fruto dos princípios como a função social e a preservação da empresa, que visam preservar uma empresa porque esta representa não somente a criação de empregos como também o desenvolvimento econômico do país.

Segundo Vólia Bomfim Cassar, o progresso tecnológico e econômico, a globalização e o processo de automação são fortes fatores para o impedimento das condições adequadas para o trabalho e o aumento do desemprego, surgindo com isso, grande insatisfação por parte dos trabalhadores, principalmente quando somados à inércia do Estado. Segundo Cassar, as negociações coletivas são uma das melhores alternativas para suprir todas essas lacunas que vão surgindo no mundo moderno, tendo em vista que, apesar de muito eficiente, a Arbitragem ainda é um recurso que os trabalhadores possuem grandes dificuldades em utilizar.

Sobre o mesmo assunto, Cotanda também fala em seu artigo “Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais” enfatizando justamente o real alcance das cláusulas inseridas nas negociações coletivas, cuja abrangência é, quando se trata de ações diante as inovações tecnológicas, muito geral e raramente eficiente.

Segundo ele, as cláusulas negociais tratam desses assuntos enfatizando em tópicos como treinamento, reaproveitamento e inovação de pessoal, porém de forma muito genérica, impedindo com isso, um real alcance das demandas dos trabalhadores que enfrentam dificuldades diante às diversas inovações de produção. Demonstrando com isso a dificuldade das entidades sindicais em buscarem soluções concretas e reais para esses profissionais em crise.

A leitura dos excertos permite-nos verificar que se trata de cláusulas que apresentam redações cujas formulações são predominantemente genéricas, contingentes e defensivas. (...) podem estabelecer algum impedimento a um maior detalhamento das cláusulas. Existe, no entanto, outra face dessa generalidade, que é a dificuldade, sentida pelas entidades, de precisar sua demanda em relação aos temas da produção. (COTANDA, 2008, p. 624)

Inclusive, como exposto pelo artigo, muitas dessas cláusulas foram simplesmente copiadas, não possuindo quaisquer diferenciais para alcançar as particularidades da classe trabalhadora ora defendida.

Enfim, a problemática ainda está longe de ser resolvida, porém talvez encontrar as lacunas seja o primeiro passo. E, segundo Ricardo Antunes, o principal problema é

justamente a falta de uma visão mais ambiciosa por parte dos entes sindicais, tendo em vista que estes ainda se atêm a apenas questionar direitos não cumpridos em um determinado caso concreto, ao invés de realmente buscarem uma maior amplitude em conquistas concretas e a longo prazo para os trabalhadores.

8 CONCLUSÃO

Infelizmente, talvez o ponto mais importante seja assumir que o mundo jurídico ainda se resume a apenas reagir diante às várias problemáticas que a sociedade enfrenta. Afinal, ainda são raras as situações em que a Lei possui um real alcance preventivo ao invés de reparador.

E é justamente esse o objetivo com o presente trabalho, demonstrar que, como entes tão importantes para a economia, formação e desenvolvimento do país, os Sindicatos devem assumir uma postura mais ativa para amparar as várias classes de trabalhadores que enfrentam o declínio e a inevitável extinção de suas profissões.

Esperar que tal fenômeno ocorra é um privilégio muito arriscado e que deve ser evitado através de estudos sociológicos e — por que não? — da economia do país. Ótimas ferramentas estas que podem ser utilizadas não apenas para identificarmos os fatores que desencadeiam como também e as possíveis soluções de quaisquer problemas que possam surgir na sociedade.

Como dito anteriormente, Alexandra Ramos dos Santos defende que o oferecimento de cursos pelo Sindicato é benéfico e afeta diretamente na empregabilidade e desenvolvimento de uma certa região, não importando o quão aprofundados ou não são esses cursos.

Extrai-se com isso algumas possíveis soluções para o tema ora apresentado. Tanto o Sindicato com as autoridades governamentais são alternativas para suprir as constantes demandas dessa minoria tão ignorada. Ater-se aos profissionais obsoletos é cuidar da sociedade brasileira e evitar prejuízos maiores em nosso país!

Interessante talvez fosse finalizar o presente trabalho com uma singela observação: O homem é um ser sociável e sonhador, imaginar um mundo onde o trabalho não existe pode nos parecer estonteante, porém é um modo triste de encarar as várias conquistas do ser humano em toda a nossa história.

Foi por meio do trabalho que o homem se tornou o que é atualmente, ignorar isso é como jogar fora tudo que somos.

Portanto, por mais que a tecnologia evolua, ela nunca será capaz de substituir totalmente o trabalho humano, ou, nas palavras de Antunes, o trabalho morto nunca tomará totalmente o lugar do trabalho vivo.

A “criatura” transforma o seu “criador”, mas nunca tomará o seu lugar!

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Campinas, SP, Cortez, 1998.

AUED, Bernardete Wrublevski. **Profissões no passado profissões no futuro.** Revista de ciências humanas, v. 15, n. 22, Florianópolis -sc: ed. UFSC, 2. sem./1997

AUTOR, David. **Will automation take away all our jobs?** Ted Talks. 2016. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/david_autor_why_are_there_still_so_many_jobs>. Acesso em: 05 out. 2017.

BAUER, Carlos. MATOS, Alessandro Rubens. **Marx, Engels e o sindicalismo docente.** Revista Espaço Acadêmico. Nº 114. Novembro de 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 05 out. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado> Acesso em: 03 nov. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9. Ed. São Paulo: Método, 2014.

COTANDA, Fernando Coutinho. **Os sindicatos brasileiros em face das inovações tecnológicas e organizacionais.** Dados - Revista de Ciências Sociais [enlinea] 2008. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21815805003>> ISSN 0011-5258>. Acesso em: 7 nov. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

G1. **Sindicato é a favor de acabar com a função de cobrador em Campinas.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2014/07/sindicato-e-favor-de-acabar-com-funcao-de-cobrador-em-campinas.html>> Acesso em: 01 de jun de 2017.

JANUZZI, Adriano. MAGALHÃES, Aline. **A Função Social da Negociação Coletiva como instrumento democrático de criação de direitos trabalhistas: história, contextualização, comum acordo e desafios.** Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/view/3293/1324>>. Acesso em: 05 set. 2017.

LOPES, Gisele de Araújo. MONTEIRO, Milla. **Profissões em extinção: três retratos.** Rio de Janeiro, 2004.

LUA NOVA. **Centrais sindicais: ferramentas das lutas políticas dos trabalhadores.** São Paulo, 1985. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451985000300021>. Acesso em: 09 out. 2017.

MACHADO, Anna Catharina Fraga. **Limites da Negociação Coletiva para proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** São Cristovão, 2014.

MIRANDA, Maria Bernadete. **História do Sindicalismo no Brasil**. Revista Virtual Direito Brasil – Volume 5 – nº 1 – 2011.

OLIVEIRA, André Abreu de. **Sistema da Unicidade Sindical no Brasil: Herança Deixada pelo Autoritarismo?** Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 13 Ago. 2009. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/resumos/etica/4045-sistema-da-unicidade-sindical-no-brasil-heranca-deixada-pelo-autoritarismo. Acesso em: 08 Nov. 2017

REVISTA O POVO. **Profissões em extinção. Que trabalhos deixarão de existir?** 2014. Disponível em: <https://www20.opovo.com.br/app/opovo/dom/2014/11/15/noticiasjornaldom,3348266/profissoes-em-extincao-que-trabalhos-deixarao-de-existir.shtml>. Acesso em: 20 out. 2017.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores, sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009, 169 p.

SANTOS, Alexandra Ramos dos. **O papel da Força Sindical (FS) na esfera da qualificação profissional no Estado de Pernambuco**. Recife, 2003.

WRIGHT, James TerenceCoulter. SILVA, Antonio Thiago Benedete. SPERS, Renata Giovinazzo. **O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020**. Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 174-197, jul./set. 2010.

ZARIAS, Alexandre. EVANGELISTA, Rafael. **O mundo do trabalho em mutação: profissões deixam de existir; novas funções são criadas**. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252004000100004. Acesso em: 09 out. 2017.