

O DIREITO, A QUÍMICA E A REALIDADE SINDICAL

Márcio Túlio Viana*

Dizia Nelson Rodrigues que toda unanimidade é burra. Aliás, talvez fosse por isso que ele torcia pelo Fluminense, e não pelo Flamengo, e durante toda a sua vida foi uma espécie de escritor maldito, atraindo amores e ódios, aplausos e críticas¹.

Hoje, embora o próprio Nelson tenha se tornado uma unanimidade, sua frase nos convida a refletir. É preciso desconfiar dos modismos. Na verdade, é preciso desconfiar de nós mesmos, pois dia e noite - como nos bombardeios da OTAN - somos torpedeados por uma ideologia massacrante.

Essa ideologia nos revela coisas curiosas, como, por exemplo, que o melhor modo de proteger o emprego é desproteger o empregado; a melhor forma de resolver os problemas da Justiça é acabar com ela; a melhor maneira de servir ao interesse público é privatizar tudo o que existe.

Essa mesma ideologia nos diz que o grande mal dos nossos sindicatos é o corporativismo. Logo, se extingirmos a unicidade, o poder normativo, a contribuição obrigatória e a idéia de categoria, todos viverão felizes para sempre.

O interessante é que esse discurso é entoado por trabalhadores e empresários, como se a todos interessasse o fortalecimento dos sindicatos profissionais. Mas é como o velho Nelson dizia: desconfiem das unanimidades! Na verdade, é preciso questionar a própria raiz do discurso: estaríamos nós, ainda hoje, vivendo num regime corporativista? Até que ponto, realmente, aquelas soluções beneficiariam os sindicatos?

Talvez a Química possa nos ajudar nessa resposta. Tomemos, por exemplo, uma reação conhecida: a água. Como sabemos, ela é o resultado da união de duas moléculas de hidrogênio e uma de oxigênio. Pois bem. Se trocarmos o oxigênio pelo enxofre, o resultado será ácido sulfídrico: uma substância pastosa, com um cheiro horrível, quase o oposto da água. Conclusão: às vezes, basta que um dos elementos se altere, para que toda a reação se modifique.

Ora: o modelo corporativo exigia vários ingredientes, usados em conjunto. O objetivo era controlar o sindicato, a fim de que o próprio Estado absorvesse a luta de classes. Desde 1988, porém, alguns dos ingredientes não mais participam da receita, exatamente porque não se persegue o mesmo fim. O Estado já não pode, por exemplo, intervir ou interferir na vida sindical. Por isso, o resultado da reação pode ser diferente.

* Juiz do TRT da 3ª Região e Professor da Faculdade de Direito da UFMG. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

¹ A atualidade da frase de Nelson Rodrigues foi lembrada, antes de nós, pelo colega Reginaldo Melhado, do Paraná, no excelente trabalho *Mundialização, neoliberalismo e novos marcos conceituais da subordinação*, apresentado no último Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho, em 1998.

Mas voltemos às nossas moléculas de hidrogênio e oxigênio. Se, ao invés de trocarmos uma delas, simplesmente as aquecermos, o resultado será um gás; se, ao contrário, as esfriarmos, obteremos água ou mesmo gelo. Isso nos mostra que a simples ação do ambiente pode alterar o radicalmente o resultado, mesmo quando os elementos da reação permanecem os mesmos.

Pois bem. Há dez ou vinte anos, qual era o ambiente em que se inseria a ação sindical? A grande empresa era vertical. Dominava, de alto a baixo, todas as etapas de produção, fabricando em massa, para um consumo de massa. Para isso utilizava trabalhadores também em massa, com tarefas fragmentadas, repetidas, e ao mesmo tempo homogêneas.

Esses grandes contingentes de operários, trabalhando nos mesmos locais, em jornadas plenas e por anos a fio, acentuavam uma velha contradição do sistema: a de ter de reuni-los em volta da máquina e não poder evitar que eles próprios se unissem. Além de carros e sabonetes, a fábrica produzia, assim, o seu próprio demônio.

A esse modo de ser da fábrica correspondia um modo de ser do sindicato. Também ele era grande, homogêneo, verticalizado. O pleno emprego se refletia no associativismo pleno. E, para completar, também o Estado era forte, grande, interventor.

Hoje, esse modelo está em crise. Para manter as taxas de dominação e lucro, a empresa tenta se enxugar, e para isso se automatiza, reorganiza-se, terciariza-se e - especialmente - terceiriza. Graças aos novos recursos, como a informática, ela se parte em pedaços, através das parceiras, sobre as quais conserva uma invisível relação de domínio.

Os resultados são basicamente três: a produtividade aumenta, os custos se reduzem e a resistência operária - tanto em nível individual, como na esfera coletiva - passa a ser coisa do passado. O próprio sindicato, símbolo e expressão dessa resistência, vive a maior de suas crises.

E por que o sindicato está em crise? A explicação é simples. Ao externalizar os custos, a empresa divide já não apenas cada empregado, mas a própria classe trabalhadora. E é nesse ponto, mais do que em qualquer outro, que reside a grande arma do novo modelo: ele resolve a contradição da fábrica enquanto local de trabalho e, ao mesmo tempo, de fermentação coletiva.

O ambiente mudou, e isso, como dizíamos, altera o resultado da reação química. Assim é que o pluralismo, por exemplo, tinha um significado bem claro - pois se opunha ao próprio controle que a unicidade trazia. Era, portanto, expressão de democracia. Hoje, embora conserve ainda um pouco desse significado, pode gerar maior fragmentação e, portanto, menor democracia.

Não queremos dizer, naturalmente, que o pluralismo - em si - seja um mal. Ao contrário: costuma ser um bem. Na verdade, nenhum dos elementos que formavam a receita corporativista tem significado unívoco: tudo depende dos outros componentes da fórmula e do entorno social, econômico, cultural e político. Num contexto às avessas, qualquer solução pode se tornar um problema, gerando efeitos também às avessas - a não ser que se articule com outras soluções.

Tomemos ao acaso um outro exemplo, ligado à questão da unicidade: a representação por categoria. Hoje, como sabemos, o sindicato combate por todos os que a integram, sejam ou não sindicalizados. Trata-se, como se diz, de outro ingrediente corporativista. Mas é o caso de se perguntar: num contexto em que as represálias à sindicalização são cada vez maiores, a inserção automática do trabalhador na categoria não seria um ponto positivo?

Se é bom que olhemos para trás, para ver o que o passado nos ensina, também temos de olhar à nossa volta, para ver o que o presente nos revela. Às vezes, o que parece velho pode ser novo, e o que parece novo pode repetir o velho. A CLT também nasceu num sistema corporativista, e se é verdade que contém algumas velharias, em grande parte continua nova. Aliás, tão nova que - para muita gente - nem foi aplicada ainda...

O que propor de concreto?

O sindicato está em crise, mas essa crise tem pouco a ver com um suposto modelo corporativista. Ela é imensamente mais profunda, e a prova disso é que existe não apenas em nosso país, mas em todo o mundo, mesmo nos países de forte tradição democrática.

Na verdade, a crise do movimento sindical se liga, especialmente, ao novo modelo econômico. É impossível haver um sindicato de massas homogêneas, regulares e uniformes, num contexto que busca o heterogêneo, o informal, o fragmentado. Por isso - e tal como acontece com o emprego - o sindicato vive, hoje, uma crise estrutural. No fundo, ele é logicamente incompatível com o modelo pós-fordista.

Para sair do impasse, é preciso que o sindicato imite a própria fábrica, pensando e agindo às avessas. Que também ele se horizontalize, mas sem perder a unidade de ação. Que lute pelo pluralismo, mas não para se fracionar em milhares de sindicatos de empresa, facilmente cooptáveis, e sim - ao contrário - para que possa alcançar os que já saíram da categoria e lutam para nela entrar: os incluídos e os excluídos de toda a espécie.

Que continue a defender o fim do "imposto", da representação classista e do julgamento das greves, mas articule fortemente essa luta com outra - tão ou mais importante - que é a da criação de mecanismos de apoio à ação de seus líderes. Que empunhe, com vigor, a bandeira da liberdade, mas sem se esquecer de que o seu maior problema, hoje, talvez seja a igualdade - tal como acontece com o próprio trabalhador individual.