A AUTO-ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA DO TRABALHO E O PAPEL DOS SINDICATOS: DESAFIOS E POSSIBILIDADES DE REGULAÇÃO NA SOCIEDADE HIPERCOMPLEXA

THE SELF-ORGANIZATION OF THE LABOR SYSTEM AND THE ROLE OF TRADE UNIONS: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR REGULATION IN A HYPERCOMPLEX SOCIETY

Gabriela Sepúlveda Sobrinho[1]

RESUMO: O texto explora o papel dos sindicatos na auto-organização e regulação do Direito do Trabalho em face da sociedade hipercomplexa. Embora não sejam sistemas funcionalmente diferenciados, são organizações complexas que operam entre os sistemas econômico e jurídico. Sua função primordial é reduzir a complexidade para os trabalhadores e estabilizar expectativas normativas, traduzindo as irritações sociais em comunicações que o sistema jurídico pode processar, impulsionando sua adaptação. Sob análise conforme a ótica da Teoria dos Sistemas, indica que os sindicatos são agentes de construção normativa e motores da adaptabilidade do Direito do Trabalho, garantindo sua continuidade e proteção social em um ambiente de constante mudança.

PALAVRAS-CHAVE: sindicatos na sociedade hipercomplexa; negociação coletiva; acoplamento estrutural; greve.

ABSTRACT: This paper explores the role of unions in the self-organization and regulation of labor law in the context of a hyper-complex society. Although they are not functionally distinct systems, they are complex organizations that operate between the economic and legal systems. Their primary function is to reduce complexity for workers and stabilize regulatory expectations, translating social irritations into communications that the legal system can process, thereby driving its adaptation. Analyzed from the perspective of Systems Theory, it suggests that unions are agents of normative construction and drivers of the adaptability in labor law, ensuring its continuity and social protection in an environment of constant change.

KEYWORDS: trade unions in a hypercomplex society; collective bargaining; structural coupling; strike.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A sociedade hipercomplexa e as irritações ao sistema jurídico trabalhista; 3 Os sindicatos como atores da auto-organização e regulação do Direito do Trabalho na sociedade hipercomplexa; 4 A atuação dos entes sindicais na sociedade moderna: negociação coletiva e greve; 4.1 A negociação coletiva como mecanismo de acoplamento estrutural; 4.2 Geração de irritações construtivas: a greve como dispositivo de regulação; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Doutoranda em Direito pela UFBA; mestre em Direito pela UFBA; vencedora do prêmio Melhor Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais do ano de 2023; professora; advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3560531833072622. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3613-9701. E-mail: gabriela.sepulveda.08@gmail.com.*

1 Introdução

As últimas décadas têm testemunhado uma aceleração vertiginosa nas transformações tecnológicas, esta, por sua vez, acarretou uma profunda reconfiguração do capitalismo, que remodela continuamente as relações de trabalho em escala global. Nesse cenário dinâmico, a sociedade contemporânea emerge como hipercomplexa, caracterizada por uma sobrecarga de possibilidades e interconexões que desafiam a capacidade dos mecanismos regulatórios tradicionais. A ausência ou a demora na adaptação da regulação estatal para as novas e multifacetadas situações jurídicas decorrentes dessas mudanças acarretam insegurança jurídica, instabilidade e constantes "irritações" para o sistema do Direito. Diante dessa realidade, é preciso que o próprio sistema do Direito do Trabalho desenvolva sua capacidade de auto-organização, reproduzindo-se autopoieticamente. Isto é, que o Direito gere suas próprias normas e sentidos – para preservar sua relevância e eficácia.

É nesse cenário de constantes alterações no mundo do trabalho que o presente artigo propõe uma análise sobre a auto-organização do sistema do trabalho na sociedade complexa, com foco primordial no papel dos sindicatos. Argumenta-se que, embora não sejam sistemas funcionalmente diferenciados no sentido estrito da teoria luhmanniana, os sindicatos atuam como organizações complexas vitais, operando entre os sistemas econômico e jurídico. Sua função essencial reside em reduzir a complexidade para os trabalhadores que representam e estabilizar expectativas normativas, traduzindo as "irritações" sociais em comunicações que o sistema jurídico pode processar, impulsionando assim sua contínua adaptação.

Para tanto, este estudo se estrutura em três tópicos, além desta introdução e da conclusão. O capítulo 2 aborda as alterações no mundo do trabalho, impulsionadas por novas técnicas e tecnologias. Neste capítulo é feita uma discussão acerca das mudanças no Direito do Trabalho com o advento das novas técnicas e tecnologias, bem como o processo de irritação na sociedade hipercomplexa gerado por elas. Em seguida, o capítulo 3 investiga o papel dos sindicatos enquanto agentes criadores de novas normas e, concomitantemente, geradores de "irritações" construtivas no sistema. Finalmente, o capítulo 4, subdividido em duas seções, detalha o acoplamento estrutural promovido pela negociação coletiva e analisa o papel da greve como um poderoso dispositivo de regulação e de crise do sindicato, forçando o sistema a se adaptar.

A metodologia utilizada foi voltada para a análise do atual cenário trabalhista, a partir da perspectiva de Niklas Luhmann. A partir da metodologia adotada, a análise sob a ótica da Teoria dos Sistemas revela que os sindicatos são não apenas agentes de construção normativa, mas verdadeiros motores da adaptabilidade do Direito do Trabalho, atuando enquanto válvulas de escape

entre o Capital e o Trabalho, garantindo sua continuidade e proteção social em um ambiente de constante e vertiginosa mudança.

2 A sociedade hipercomplexa e as irritações ao sistema jurídico trabalhista

A introdução de novas técnicas e tecnologias tem reconfigurado profundamente o cenário do trabalho em escala global. O advento destas novas estruturas possibilitou uma integração entre a produção e a mão de obra, ultrapassando barreiras físicas, alterando significativamente a forma de produção e divisão do trabalho. Estas reconfigurações no capitalismo – proporcionadas pela computação em nuvem, uso de *big data* e algoritmos – foram tamanhas que permitiram, por sua vez, uma nova forma de acumulação de capital e um modo de exploração da mão de obra.

Srnicek (2018) afirma que no processo de destruição criativa do capitalismo, este se reconstruiu com novas tecnologias, novas formas de organização, novos tipos de trabalho e novos mercados, sendo criada uma forma de acumulação de capital. Tais "novidades" conformam uma nova fase do capitalismo, a qual possui uma nova classe dominante. Esta, por sua vez, não possui mais os meios de produção, mas sim o domínio da informação, extraída de uma nova e valiosa matéria-prima: os dados (Srnicek, 2018). Os dados, nesse contexto, não são sinônimos de conhecimento, mas a informação de que algo aconteceu, devidamente capturada e extraída por sensores e sistemas que os guardam de forma massiva (Srnicek, 2018).

A extração e a utilização dos dados – enquanto matéria-prima – fazem parte dos modelos de negócios dessa fase do capitalismo. Estes são capturados e processados por plataformas digitais para gerar riqueza. O uso das informações e dados não é uma atividade inédita da atual fase do capitalismo; todavia, o volume, a forma de registro e a utilização dos dados tal como ocorrem na atualidade só foram possíveis devido às tecnologias do século XXI, sendo este o ponto que culminou com a ruptura e, consequentemente, caracteriza esta nova fase (Kalil, 2019).

Os modelos de negócio desta fase do capitalismo são voltados para a extração, controle e monopólio de uma quantidade enorme de dados, possibilitando a interação entre grupos de pessoas (Srnicek, 2018), sendo as plataformas digitais o elemento central para a realização destas atividades. Essas plataformas digitais contam no seu modelo de negócios com a presença humana para a inserção de dados e treinamento de máquina, para a moderação e para a realização de serviços por ela "intermediados". Apesar de elas terem se espalhado pelo globo rapidamente, essas interações das plataformas com os trabalhadores, até o presente momento, não foram reguladas.

Essa lacuna regulatória reflete que os instrumentos tradicionais do sistema político, por meio da organização estatal, têm encontrado dificuldade em lidar com os modelos de negócios "disruptivos" (Freitas; Rocha, 2018). O que outrora era guiado por poucas categorias e classificações trabalhistas, concedendo certeza e previsibilidade, é hoje dotado de uma ampla complexidade, caracterizada pelo excesso de possibilidades (Atz, 2011) e diferentes naturezas jurídicas.

Neste cenário, vivenciamos uma sociedade hipercomplexa, marcada por uma sobrecarga de possibilidades e interconexões que superam a capacidade dos mecanismos tradicionais, como o Direito, de reduzir a complexidade. Essa diversidade de sentidos, categorias e classificações gera uma maior complexidade, que, por sua vez, acarreta riscos, crises e perturbações no sistema.

Para Luhmann (2005), o conceito de risco se distancia de uma visão meramente objetiva de perigo, configurando-se como um paradoxo intrínseco à modernidade social. O risco não é uma realidade dada em si, mas uma construção da comunicação social, emergindo da imputação de um dano futuro a uma decisão tomada no presente, sob a condição de que outra decisão poderia ter evitado tal dano.

A distinção crucial entre o risco no seu sentido do senso comum e o sentido para a teoria de Luhmann é que, na acepção da teoria do autor, o risco está intimamente ligado à capacidade de escolha e ao não saber das consequências futuras (Giorgi, 2008). É, portanto, a consciência da contingência das ações e a possibilidade de imputar responsabilidade a uma decisão no bojo do sistema social.

Na sociedade moderna e hipercomplexa, o risco luhmanniano se acentua. O avanço exponencial do conhecimento e da tecnologia, ao invés de reduzir a incerteza, revela novos horizontes de não saber, transformando perigos em riscos (Freitas; Rocha, 2018). Desta forma, a sociedade moderna se configura como a "sociedade do risco" por sua capacidade de construir futuros diferentes de maneira rápida e dinâmica, gerando insegurança jurídica, incerteza e complexidade.

A concepção de que a introdução de novas tecnologias altera a realidade do trabalho não é nova (Woodcock; Graham, 2022); trata-se de uma discussão bastante antiga presente em diversos momentos históricos. No pós-Segunda Guerra Mundial, por exemplo, os avanços tecnológicos, notadamente no campo da informática, possibilitaram a elaboração de novos modelos de produção e novas formas de exploração dos trabalhadores, marcando o período conhecido como Terceira Revolução Industrial (Delgado, 2006). Assim, a relação entre tecnologia, capital e trabalho não é nova, contudo, atualmente, essas mudanças se apresentam de maneira cada vez mais céleres.

Essa velocidade impede que o Direito preveja hipóteses para a aplicação do Direito no caso concreto, abalando a ordem jurídica frente à tamanha indeterminação (Atz, 2011). As crises e irritações do subsistema do Direito do Trabalho se justificam por diversos motivos: pela ausência de regulamentação de algumas atividades; pela expectativa frustrada de normativa sobre emprego e políticas sociais; pela distribuição de postos de trabalho em países diferentes, com uma nova divisão internacional do trabalho; *dumping* social; invisibilização do trabalho; entre outras consequências. Todas estas questões ocasionam uma alta complexidade à sociedade mundial (Mattioli, 2012).

As alterações contínuas no mundo do trabalho geram um contínuo risco de frustrações aos direitos, uma vez que o capital se reinventa de maneira mais célere do que as alterações legislativas (Rocha, 2008a). Além disso, em razão das tecnologias da informação e comunicação, a legitimidade política da legislação nacional não possui a mesma força, em razão da existência de empresas transnacionais que possuem uma maior permeabilidade ao mercado, criando a sua autorregulação (Mattioli, 2012), culminando no risco de desdiferenciação funcional, em que a lógica econômica pode se sobrepor à jurídica.

Sobre o aspecto da permeabilidade do mercado nas economias locais, tem-se que a economia encontra-se cada vez mais livre nos territórios, o que possibilita o investimento cada vez mais concentrado em locais capazes de proporcionar maior lucratividade para as empresas. Neste sentido, a concorrência ocorre de modo global, sendo as normas trabalhistas e a proteção social um custo que busca ser reduzido a qualquer preço (Sarmento, 2004, p. 397).

Essa dinâmica acelerada exige que o Direito do Trabalho não apenas acompanhe a velocidade das mudanças, mas também tenha a capacidade de fazê-lo de maneira tal que se elabore uma teoria capaz de decidir e abarcar novas formas de trabalho em meio a tanta complexidade (Rocha, 2003). Assim, para que o sistema jurídico trabalhista seja efetivo neste novo contexto, ele precisa reproduzir-se autopoieticamente, criando novos sentidos do Direito (Rocha, 2008b).

Luhmann (2005) aponta que a visão estritamente dogmática do Direito é característica de uma sociedade estratificada, o que evidencia a necessidade de o sistema jurídico de trabalho desenvolver mecanismos próprios para lidar com as constantes irritações da sociedade hipercomplexa, buscando sua auto-organização para manter a estabilidade das expectativas normativas.

3 Os sindicatos como atores da auto-organização e regulação do Direito do Trabalho na sociedade hipercomplexa

O sistema do Direito é concebido como funcionalmente autopoiético, tendo como função primordial manter estáveis as expectativas normativas,

prevendo e estruturando comportamentos normativos para orientar as pessoas (Rocha, 2013). Neste sentido, as normas como a Constituição Federal e demais leis oriundas do Estado, tal qual a Consolidação das Leis Trabalhistas, estruturam a sociedade e regulam comportamentos.

Sucede que a sociedade hipercomplexa, impulsionada pelas transformações tecnológicas e pela reconfiguração do capitalismo, gera "irritações" ao sistema do Direito do Trabalho. A complexidade mundial faz surgir, cada vez mais, a indeterminação e a imprevisibilidade, sendo superada a noção de tempo/espaço/regulação tradicional inerente ao positivismo jurídico – contexto no qual surgiu a codificação estatal (Teubner, 1993).

Assim, a velocidade das mudanças, a globalização das cadeias produtivas e a emergência de modelos de negócio que escapam às classificações tradicionais do trabalho impõem um desafio à capacidade do Direito de estabilizar expectativas e de oferecer previsibilidade. Neste contexto é essencial o enfrentamento das situações a partir de uma lógica polivalente para responder à indeterminabilidade (Lehmann, 1989).

Diante da insuficiência dos mecanismos regulatórios estatais tradicionais, torna-se imperativo que o próprio sistema jurídico do trabalho busque sua reprodução autopoiética – ou seja, gere seus próprios componentes e sentidos para operar a partir de si mesmo – para não sucumbir à obsolescência ou à desdiferenciação funcional. Desta forma, outros sistemas, para além do Direito, devem operar com os seus próprios elementos, criando as suas próprias regras, mantendo a identidade e reprodução contínua. Neste contexto da sociedade hipercomplexa, o Estado deixa de ser a única fonte produtora de normatividade, surgindo uma pluralidade de fontes normativas (Freitas; Rocha, 2018).

Nesse contexto de imperativo autopoiético, começam a emergir outros atores cruciais para a regulação das normas trabalhistas, como normas transnacionais oriundas da Organização Internacional do Trabalho (Matiolli, 2012), organizações não governamentais (ONGs) e os sindicatos. Estes últimos emergem como atores cruciais no processo de auto-organização e regulação do Direito do Trabalho. O protagonismo dos trabalhadores para compreender a sua própria necessidade é um caminho aberto para que os atores envolvidos no problema busquem uma solução alternativa às normas estatais (Freitas; Rocha, 2018).

Assim, a atuação das organizações coletivas dos trabalhadores é uma resposta à incapacidade do sistema jurídico de dar conta das mudanças no mundo do trabalho no ritmo que se apresentam na atualidade (Freitas; Rocha, 2018). Um exemplo desta dificuldade de atualização das normas estatais consiste na ausência de incidência das normas trabalhistas ao trabalho de Plataformas Digitais, tampouco a criação de uma nova regulação sobre o tema (Sepúlveda,

2023). A inércia do Estado em decidir pela incidência das normas já existentes ou pela criação de uma nova regulação deixa trabalhadores brasileiros em um limbo jurídico e sem proteção.

Importante destacar que, na perspectiva da Teoria dos Sistemas de Luhmann, os sindicatos não são, em si, um sistema funcionalmente diferenciado como o Direito ou a Economia, mas sim organizações complexas que operam dentro e entre esses sistemas. Apesar de não ser um sistema autônomo, o Sindicato, no contexto da sociedade hipercomplexa, tem o condão de participar da diluição da normatização (Freitas Júnior; Piovesan, 2002). A sua função primordial é a de reduzir a complexidade para os trabalhadores que representa e de estabilizar as expectativas normativas e sociais em um ambiente de incerteza crescente. Ao fazerem isso, eles atuam como catalisadores do Direito do Trabalho, traduzindo as "irritações" advindas do ambiente social e econômico em comunicações que o sistema jurídico pode processar e que o impulsionam a se reproduzir de forma adaptativa.

Assim, na sociedade hipercomplexa, "os Estados passam a dividir espaço normativo com outros diversos atores" (Freitas; Rocha, 2018, p. 74), sendo um deles as organizações sindicais. A atuação destas organizações, por sua vez, acontece de diversas formas. Assim, é necessário compreender o sindicato a partir das suas funções, do seu papel na sociedade hipercomplexa e da dinâmica com a qual se insere nas relações de trabalho. Nos termos do art. 511 da CLT[2], a organização sindical tem o papel de defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de determinada categoria.

A partir desse dispositivo, Catharino (1982) classifica as funções do sindicato em fundamentais/principais e secundárias/acessórias, sendo a função fundamental a defesa dos interesses econômicos (dos empreendedores) e profissionais (dos trabalhadores) das categorias, as quais foram constituídas pela solidariedade resultante do exercício de atividades idênticas. Ampliando o sentido do art. 511 da CLT, o art. 8º, inciso III[3], da CF, prevê que cabe ao sindicato a defesa dos interesses profissionais da categoria. Assim, no ordenamento jurídico brasileiro, o sindicato consiste na organização responsável pela defesa dos interesses de determinada categoria, possuindo, para tanto, algumas prerrogativas[4]: de representação, de negociação e de assistência.

---

2 "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).

3 "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (Brasil, 1988).

4 Delgado (2017) denomina-as "funções do sindicato".

A prerrogativa de representar os trabalhadores, que se confunde com a própria função do sindicato, é a de representar a categoria em sentido amplo (Delgado, 2017). Essa função de "representar" engloba inúmeras dimensões: (i) privada, na qual o sindicato representa os interesses da categoria dos trabalhadores em face da categoria patronal (a qual se confunde com a prerrogativa de negociação); (ii) administrativa, na qual o sindicato se relaciona com o Estado para solucionar problemas da categoria; (iii) pública, na qual há o diálogo com a sociedade civil; e, por fim, (iv) judicial, na qual o sindicato atua em defesa dos interesses da categoria ou dos seus filiados em juízo, abrangendo não só os interesses coletivos, como também os interesses individuais homogêneos (Delgado, 2017)[5].

Já a função negocial, relacionada à função de representação, é exclusiva das entidades sindicais no ordenamento jurídico brasileiro, nos termos do art. 8º, inciso VI, da CF (Brasil, 1988). Em razão dessa função, é possível estabelecer regras jurídicas para a categoria dos trabalhadores, através da convenção coletiva ou acordo coletivo. Por fim, a função assistencial consiste na prestação de serviços a seus associados, a exemplo de plano de saúde, planos odontológicos e serviços educacionais, entre outros (Delgado, 2017).

A legislação brasileira elenca tais prerrogativas no art. 514 da CLT, outorgando-lhe poderes para: (i) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da categoria; (ii) celebrar acordos e convenções coletivas; (iii) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; e (iv) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo da solução de problemas da respectiva categoria[6].

Então, é possível entender que o sindicato é o órgão destinado a representar determinado grupo de trabalhadores, aglutinados por laços de solidariedade de modo perene. Para tanto, o legislador lhe atribuiu algumas prerrogativas, tais como a representação ampla, a negociação e a assistência. Arouca (2019) compreende que o papel de defesa da categoria pelo sindicato não se esgota na defesa dos direitos trabalhistas, pois também inclui direitos previdenciários,

---

5 Há quem defenda a existência de outra classificação das funções/prerrogativas do sindicato, a exemplo de Nascimento (2000), que fala das funções assistencial, econômica, tributária e colaborativa, e Mangano (1986), que trata das funções regulamentar, política, de cooperação e ética.

6 "Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação" (Brasil, 1943).

acidentários e quantos outros se relacionem diretamente com o trabalho exercido pela categoria.

Neste sentido, o sindicato possui um papel polivalente na sociedade hipercomplexa, atuando como agente normativo. Assim, a atuação dos sindicatos ocorre através da negociação coletiva – criando normas para regular determinadas situações não tuteladas pelo ordenamento jurídico – ou gerando "irritações construtivas" dentro do sistema no exercício do direito de greve.

4 A atuação dos entes sindicais na sociedade moderna: negociação coletiva e greve

Conforme estabelecido, os sindicatos desempenham um papel crucial na auto-organização do Direito do Trabalho em uma sociedade hipercomplexa, operando como catalisadores da reprodução autopoiética do sistema jurídico. Essa atuação se materializa por meio de prerrogativas e mecanismos específicos que permitem aos entes sindicais mediar as "irritações" advindas do ambiente social e econômico, transformando-as em comunicações que o sistema jurídico pode processar. Entre esses mecanismos, destacam-se a negociação coletiva e a greve, que, na perspectiva luhmanniana, atuam como formas distintas de gerar normas e impulsionar a adaptação do Direito às novas realidades do trabalho.

4.1 A negociação coletiva como mecanismo de acoplamento estrutural

Um dos principais instrumentos pelo qual os sindicatos promovem a auto-organização do Direito do Trabalho é a negociação coletiva. A negociação coletiva dos trabalhadores das plataformas sindicais, nos termos do art. 611-A da CLT, consiste em um acordo de caráter normativo elaborado entre os Sindicatos dos Trabalhadores e os Sindicatos das Empresas ou as próprias empresas. Assim, através de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, os sindicatos facilitam o acoplamento estrutural entre o sistema econômico (representado pelas empresas e suas demandas de produção e lucratividade) e o sistema jurídico (com seus códigos de lícito/ilícito e a proteção de direitos) (Luhmann, 1996).

Para Luhmann (2007) o acoplamento estrutural é o que garante que o sistema não fique enclausurado em si mesmo. Portanto, os acoplamentos permitem que exista uma relação de dependência recíproca que canaliza as irritações para o sistema, permitindo que ele reaja e mude suas estruturas.

Assim, o acoplamento estrutural é o mecanismo vital pelo qual os sistemas sociais coevoluem e se adaptam mutuamente, apesar de sua autonomia (Luhmann, 2007). Desta forma, as demandas sociais e econômicas se traduzem

em normas e como o Direito se mantém relevante ao responder a essas "irritações", muitas vezes mediadas pela ação dos sindicatos. Assim, a penetração de normas coletivas no ordenamento jurídico permite a canalização do sistema para a reação às novas formas de trabalho.

Sobre o sistema de acoplamento através das convenções coletivas (Freitas; Rocha, 2018, p. 75) afirmam:

> Na prática, o acoplamento dos sistemas econômico e jurídico funciona da seguinte forma: o sistema econômico somente aceitará obrigações e direitos sociais trabalhistas por meio de contratos que promovam o acoplamento estrutural entre os sistemas, excluindo assim qualquer discussão referente a outro direito que não esteja previsto na Constituição ou nas negociações.

O sistema econômico, em sua busca por lucro, produz novas técnicas e tecnologias que alteram as dinâmicas trabalhistas, acarretando longas jornadas, baixos salários, acidentes e falta de proteção social. Essas condições se tornavam "irritações" para o sistema social em geral e, eventualmente, para o sistema jurídico, que precisa desenvolver normas para lidar com elas. Enquanto o Direito não desenvolve essas novas normas, existe um estado de crise, sendo os instrumentos coletivos uma comunicação que permite que os sistemas jurídico e econômico se encontrem.

Esses instrumentos são comunicações jurídicas que geram normas (novos componentes do sistema jurídico) que são diretamente influenciadas por realidades econômicas (salários, condições de trabalho, jornada, etc.). Eles transformam as "irritações" econômicas em expectativas normativas estáveis, moldando a realidade do trabalho de forma bilateral e autônoma em relação à legislação estatal geral (Freitas; Rocha, 2018).

Essas normas coletivas são comunicações jurídicas que nascem do diálogo e do confronto de interesses entre capital e trabalho. Elas permitem que expectativas econômicas e sociais sejam traduzidas em obrigações e direitos válidos dentro do sistema jurídico, oferecendo uma resposta regulatória mais ágil e adaptada às particularidades de cada setor ou região do que a legislação geral (Fontenele, 2018).

Por meio da negociação, o sindicato não apenas defende os interesses da categoria, mas também contribui para a redução da complexidade das relações de trabalho. Ele canaliza as irritações oriundas das mudanças e diversidades de ânimos em regras que dão previsibilidade e segurança às relações jurídicas.

No contexto do Trabalho Digital e do Capitalismo de Plataformas, tem-se que as mudanças aceleradas geram crises na proteção trabalhista, a qual

não possui normativa mínima para abarcar as "novas relações". Sendo assim, o sindicato, através do seu papel normativo, com a elaboração de acordos coletivos e convenções coletivas, permite a canalização da crise para um acoplamento normativo. Desta forma, essa capacidade de criar normas diretamente aplicáveis e reconhecidas pelo sistema jurídico demonstra o protagonismo do sindicato na construção de um Direito do Trabalho que se adapta dinamicamente, mantendo sua coerência interna enquanto responde às irritações externas.

4.2 Geração de irritações construtivas: a greve como dispositivo de regulação

Para além do seu papel normativo, os sindicatos também geram "irritações" no sistema jurídico, sendo a greve o exemplo mais emblemático e potente desse mecanismo. A greve é um recurso do sindicato utilizado não só para criar e tornar eficazes os seus direitos, como também para denunciar as condições de trabalho para a sociedade, iniciando um diálogo social sobre o tema (Viana, 2007). Por muitas vezes a greve é tratada como uma "anomalia" ou uma "patologia"; contudo, a greve é inerente ao trabalho livre[7], sendo uma das formas de demonstração dos conflitos de interesse entre as categorias, fazendo parte do sistema capitalista (Viana, 2007).

Assim, a greve não é apenas um protesto social, mas uma comunicação que perturba diretamente o funcionamento do sistema econômico, ao suspender a produção e afetar a lucratividade. Desta forma, o sistema jurídico é sucessivamente irritado pela prática da greve, sendo compelido a processar essa "comunicação" revolucionária e criar novas normas, seja a partir do acoplamento da negociação coletiva ou a partir de novas normas jurídicas (Porto, 2009).

Neste sentido, se a negociação coletiva opera como um mecanismo de acoplamento estrutural e busca a harmonização, a greve, dentro da teoria luhmanniana, atuaria como uma irritação construtiva para a reprodução autopoiética do sistema do Direito do Trabalho. Essa irritação construtiva decorre do fato de a greve suspender a prestação de serviços, gerando interrupção no sistema produtivo. Essa perturbação é intencional e estratégica, com o intuito de causar impacto ao sistema produtivo (Porto, 2009).

Essa "irritação" (a perda econômica) é tão significativa que o sistema jurídico é compelido a reagir, seja por meio da mediação, do julgamento de dissídios coletivos, ou da criação de novas normas regulatórias. Como aponta Porto (2009), a greve atua como um "dispositivo de regulação" que força o sistema a reavaliar suas operações internas e a se adaptar às demandas comunicadas pelo movimento trabalhista. Ao gerar essa disfunção temporária,

7 O "trabalho livre" não se confunde com o trabalho não subordinado.

a greve força o sistema a reconhecer as "novas" realidades e a integrar essas informações em sua reprodução autopoiética, impulsionando a criação de novas expectativas normativas.

Além da função de irritação do sistema, apontada por Porto (2009), Berbel (2015) sinaliza que a greve também exerce uma função imunológica para o sistema social, a partir da auto-observação social. Conforme elucida a autora, a greve não soluciona o conflito, mas atua como uma válvula de escape, com a canalização dos conflitos, tornando-os suportáveis. Então, a greve atua como um escape controlado, expondo as contradições internas dos sistemas sociais, evitando a desintegração do sistema (Berbel, 2015).

Ótimo! Você concluiu a seção 4.2 com clareza e profundidade. Agora, vamos criar os três parágrafos de conclusão, sintetizando as ideias principais e projetando-as para a relevância do seu argumento.

A análise da atuação sindical sob a lente da teoria dos sistemas de Niklas Luhmann revela a complexidade inerente à regulação das relações de trabalho na sociedade hipercomplexa. Longe de ser um agente meramente burocrático ou reativo, o sindicato emerge como um ator dinâmico que, por meio de suas prerrogativas de representação e negociação, bem como de sua capacidade de gerar irritações construtivas, desempenha um papel indispensável na auto--organização do sistema do Direito do Trabalho. Sua atuação se alinha à própria necessidade do Direito de se reproduzir autopoieticamente, adaptando suas estruturas e sentidos para estabilizar expectativas em um cenário de crescentes incertezas e transformações.

A negociação coletiva e a greve, embora distintas em sua manifestação – uma buscando a harmonização através do acoplamento estrutural, e a outra atuando como um dispositivo de perturbação intencional – convergem para um mesmo objetivo: forçar o sistema jurídico a reconhecer e processar as novas realidades do trabalho. A greve, em particular, transcende a função de mera reivindicação ao expor as contradições e desequilíbrios do sistema econômico, compelindo o Direito a criar ou reinterpretar normas que, de outra forma, demorariam a surgir ou seriam ignoradas. Esse processo não apenas demonstra a vitalidade do Direito como sistema autopoiético, mas também ressalta o caráter polivalente do sindicato, capaz de atuar desde a formulação de normas consensuais até a geração de crises controladas para impulsionar a evolução jurídica.

Portanto, a compreensão do papel sindical na sociedade hipercomplexa, à luz da autopoiese e do acoplamento estrutural, vai além de uma visão tradicional ou meramente instrumental. Reconhece-se no sindicato um agente de construção normativa, um tradutor de irritações sociais em comunicações jurídicas, e um motor para que o Direito do Trabalho não sucumba à obsolescência diante de uma realidade que se redefine incessantemente. A capacidade de "irritar" o

sistema de forma construtiva e de negociar a estabilização de novas expectativas é o que garante a continuidade da proteção social no trabalho, consolidando a relevância dos sindicatos como baluartes da adaptabilidade e resiliência do sistema jurídico trabalhista em meio à complexidade que permeia o século XXI.

5 Conclusão

As constantes reconfigurações no mundo do trabalho revelam um cenário de constantes desafios para o sistema do Direito. As rápidas inovações tecnológicas e a flexibilidade imposta pelo capitalismo contemporâneo geram "irritações", uma vez que os mecanismos regulatórios estatais, por vezes lentos e burocráticos, não conseguem absorver e normatizar com a celeridade necessária. Nesse contexto de incerteza e imprevisibilidade, o presente estudo demonstrou a imperatividade de o próprio sistema do Direito do Trabalho buscar sua auto-organização, reproduzindo-se autopoieticamente para manter sua capacidade de estabilizar expectativas e garantir a proteção social.

Nesse cenário, surgem outros sistemas na sociedade, como organizações internacionais, ONGs e sindicatos laborais. Os sindicatos emergem como fatores relevantes para a regulação do trabalho e promoção de uma regulamentação mínima em meio à crise. A análise sob a lente da Teoria dos Sistemas de Niklas Luhmann permite compreender que, embora não sejam sistemas funcionalmente autônomos como o Direito ou a Economia, as organizações sindicais são estruturas essenciais que operam entre esses sistemas, gerando novas tensões e dando escape a outras. Assim, sua relevância reside na capacidade de atuar como tradutores das irritações sociais e econômicas em comunicações que o sistema jurídico pode processar, cumprindo o papel primordial de reduzir a complexidade para os trabalhadores e estabilizar expectativas normativas em um ambiente volátil.

Evidenciou-se que essa atuação sindical se materializa por meio de dois mecanismos cruciais: negociação e greve. A negociação coletiva foi analisada como um mecanismo de acoplamento estrutural, em que a harmonização de interesses e a criação de normas negociadas permitem que os sistemas econômico e jurídico se influenciem mutuamente sem perderem suas autonomias. Paralelamente, a greve foi compreendida como um potente "dispositivo de regulação" e uma irritação construtiva. Ao gerar uma perturbação no sistema produtivo, a greve força o sistema jurídico a reagir, seja por meio da mediação ou da criação de novas normas, demonstrando a vitalidade do Direito em absorver e adaptar-se a essas demandas sociais. Essa dualidade – de harmonizar e, ao mesmo tempo, de irritar construtivamente – é a essência da resiliência sindical.

Em suma, em meio a uma sociedade hipercomplexa e com constantes mudanças, o sindicato se torna um agente de construção normativa fundamental.

Ele possui um canal de comunicação vital e um motor impulsionador para que o Direito do Trabalho não sucumba à obsolescência diante de uma realidade que se redefine incessantemente. A capacidade de "irritar" o sistema de forma construtiva e de negociar a estabilização de novas expectativas é o que garante a continuidade da proteção social no trabalho, consolidando a relevância dos sindicatos como baluartes da adaptabilidade e resiliência do sistema jurídico trabalhista em meio à complexidade que permeia o século XXI.

Referências

AROUCA, José Carlos. *Organização sindical no Brasil*: passado, presente, futuro (?). 2. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ATZ, Ana Paula. *A dimensão da informação no contexto dos novos direitos (ambiental e consumidor) a partir da observação do risco das novas tecnologias*. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2011.

BACHUR, João Paulo. Conflito, protesto e procedimento na teoria de sistemas de Niklas Luhmann. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 14, n. 42, p. 507-534, 2020.

BACHUR, João Paulo. Capitalismo e diferenciação funcional: rupturas e continuidades entre Marx e Luhmann. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 6, n. 3, p. 103-125, 2019.

BERBEL, Vanessa Vilela. A imunização de conflitos pelos movimentos de protesto: análise a partir da perspectiva de Niklas Luhmann. *Anais do Seminário Integrado de Pesquisa*, v. 1, n. 1.

BERBEL, Vanessa Vilela. A crítica da sociedade na sociedade: sobre a função imunológica dos movimentos sociais de protesto. *In*: OLIVEIRA, David Barbosa de *et al.* (org). *A sociologia do direito entre discurso e ação.* Porto Alegre: AbraSD, 2016. v. 3.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Democracia, conflito e direito na teoria dos sistemas de Luhmann. *In*: CAMPILONGO, Celso Fernandes *et al.* (org.). *Ensino, conjuntura e teoria*: ensaios em homenagem a José Eduardo Faria. São Paulo: Dialética, 2024.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*: doutrina, legislação. São Paulo: LTr, 1982.

COTANDA, F. C. Trabalho, sociedade e sociologia. *In*: HORN, C. H. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo*: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

DE GIORGI, R. O risco na sociedade contemporânea. *Revista de Direito Sanitário*, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 37-49, mar./jun. 2008. Disponível em: http://www. revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rdisan/v9n1/03.pdf. Acesso em: 20 jun. 2025.

DE MORAIS, Océlio de Jesus Carneiro; DA CRUZ, Marcos Cezar Moutinho. Sistema de justiça e a efetividade do direito à previdência das decisões trabalhistas na visão dos tribunais superiores: uma análise à luz da teoria do sistema social de Luhmann. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*, n. 71, p. 471-498, 2017.

DE FREITAS, Lenara Giron; ROCHA, Leonel Severo. O sistema do direito do trabalho na sociedade hipercomplexa. *In*: CERVI, Taciana Marconatto Damo; MARTINS, Janete Rosa. *Direito, multiculturalismo e sustentabilidade*. Santo Ângelo: EdiURI, 2022. p. 45.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. *Le Monde Diplomatique Brasil*, Brasília, DF, v. 27, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503. Acesso em: 6 abr. 2022.

FINCATO, Denise Pires; SILVA, Jaqueline Mielke. Interpretação sistêmica e sustentabilidade jurídica: a necessária (re)construção do direito do trabalho. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, v. 10, n. 19, p. 1-22, 2019.

FONTENELE, Lincoln Simões. A valorização da negociação coletiva com o advento da Lei nº 13.467/2017: indícios de um paradigma pós-social dos direitos fundamentais a partir da perspectiva da teoria dos sistemas. *Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania*, v. 5, n. 5, p. 105-116, 2018.

FONTENELE, Lincoln Simões. *Direito reflexivo do trabalho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2019.

GITELMAN, Suely Ester; DE FREITAS, Ana Virginia Porto. Entidades sindicais e autorregulação do trabalho transnacional: a questão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais em Gunther Teubner. *Revista de Direito Internacional e Globalização Econômica*, v. 10, n. 10, p. 206-222, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho*: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, ago./nov. 2020.

LUHMANN, Niklas. *El derecho de la sociedad*. 2. ed. México: Herder, 2005.

LUHMANN, Niklas. *La sociedad de la sociedad*. México: Herder, 2007.

MANGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*: direito coletivo do trabalho. São Paulo: LTr, 1986.

MATTIOLI, M. C. Os padrões internacionais do trabalho diante do fenômeno da globalização: novo enfoque para as reformas trabalhistas sindicais no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, DF, v. 78, n. 2, p. 107-129, abr./jun. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NEVES, Marcelo. *Constituição e direito na modernidade periférica*: uma abordagem teórica e uma interpretação do caso brasileiro. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2018.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. A greve como direito: irritações entre os sistemas e desafios à estabilização de expectativas. *Observatório da Jurisdição Constitucional*, ano 2, set. 2008.

ROCHA, L. S. Da epistemologia jurídica normativista ao construtivismo sistêmico. *Ars Ividicandi*, Coimbra, v. 1, 2008a, p. 1060-1073.

ROCHA, L. S. Observações sobre autopoiese, normativismo e pluralismo jurídico. *In*: STRECK, L. L.; MORAIS, J. L. B. *Constituição, sistemas sociais e hermenêutica*. São Leopoldo: Unisinos, 2008b.

SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social. *In*: SAMPAIO, José Adércio Leite (coord.). *Crise e desafios da Constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SEPÚLVEDA, Gabriela. *Organizações coletivas dos trabalhadores da plataforma iFood*. Dissertação. Universidade Federal da Bahia, 2023.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

TEUBNER, Gunther. *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *In*: SILVA, Alessandro da *et al*. (coord.). *Direitos humanos*: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *Economia gig*: uma abordagem crítica. São Paulo: Editora Senac, 2022.

Como citar este texto:
SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela. A auto-organização do sistema do trabalho e o papel dos sindicatos: desafios e possibilidades de regulação na sociedade hipercomplexa. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 195-210, jan./mar. 2026.