ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www. esmarn.tjrn.jus.br/revistas

Revista Direito e Liberdade

REPENSANDO OS CRITÉRIOS BRASILEIROS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

RETHINKING THE BRAZILIAN CRITERIA OF TRADE UNION ORGANIZATION

Bruno Ferraz Hazan*
Luciana Costa Poli**

RESUMO: O objetivo do trabalho é a construção de uma alternativa interpretativa para superar o sistema de organização inflexível brasileiro que, em última análise, constitui um dos pilares do enrijecimento sindical. Partindo da análise da agregação sindical, pretende-se identificar os sentidos corporativos do instituto para, posteriormente, delinear os fatores que conduziram à sua inadequação interpretativa após a promulgação da Constituição de 1988. Por fim, a partir da lógica transicional de organização sindical – lógica inclusive absorvida, em termos, pela própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – confrontam-se os dogmas enrijecedores do sindicalismo brasileiro e as premissas interpretativas delineadas pela Constituição de 1988, na busca por uma readequação do critério de agregação – de impositivo (apriorístico) para flexível (*a posteriori*). Propõe-se, portanto, um novo caminho para o enfrentamento da crise de identidade e organização que acomete o sindicalismo brasileiro, permitindo uma reconfiguração interna e externa do sindicato para que possa reassumir seu papel histórico de ator – e não apenas de mero espectador – na construção, desenvolvimento e afirmação do Direito do Trabalho.
Palavras-chave: Liberdade sindical. Sistema confederativo. Agregação sindical.

ABSTRACT: The objective of this paper is to construct an interpretive alternative to overcome the inflexible Brazilian system of organization that, in the final analysis, constitutes one of the pillars of union stiffening. From the analysis of the aggregation criteria, we intend to identify the corporate meanings of the institute for, later, delineate the factors

* Doutor em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Universidade FUMEC/MG. Professor na Escola Superior Dom Helder Câmara/MG. Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil.

** Pós-Doutora em Direito pela UNESP (Bolsista da CAPES/PNPD). Doutora em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestra em Direito e Instituições Políticas pela Universidade FUMEC/MG. Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professora na Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte – Minas Gerais – Brasil.

that led to its interpretive inadequacy after the 1988 Constitution. Finally, from the transitional logic of union organization – logic even absorbed, in terms, by the CLT (Working Law Consolidation) itself – the most rigid dogmas of Brazilian trade unionism and the interpretive premises outlined in the 1988 Constitution are confronted, searching for a readjustment of the aggregation criteria – from imposing (*a priori*) to flexible (*a posteriori*). Hence, a new way is proposed to face the crisis of identity and organization that affects Brazilian trade union movement, allowing an internal and external reconfiguration of the union so that it can reassume its historical role as an actor – not just a spectator – of the construction, development and affirmation of Labor Law.
Keywords: Freedom of association. Confederative system. Union aggregation.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 DESVENDANDO A INCOMPATIBILIDADE CONSTITUCIONAL DO SISTEMA CONFEDERATIVO CORPORATIVO; 3 A AGREGAÇÃO SINDICAL COMPATIBILIZADA COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988; 4 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

A edificação de um Direito do Trabalho efetivo e eficaz permite a consolidação e a afirmação de uma sociedade verdadeiramente democrática. Os sindicatos, por sua vez, representam um importante instrumento de desenvolvimento do Direito do Trabalho, seja por meio das lutas por melhores condições de trabalho e vida, seja pelo elo de identidade que firmam entre o sujeito trabalhador e sua classe. Além disso, a postura do Estado capitalista – compelido a aceitar como legais e legítimas as organizações sindicais – sempre esteve vinculada à capacidade de mobilização dos trabalhadores.

A fundamentalidade do sindicalismo para a implementação e para o aperfeiçoamento da democracia pode ser percebida, também, a partir da consagração da liberdade sindical como direito humano. Não sem razão, as principais Constituições contemporâneas incorporaram, em seu arcabouço normativo, os direitos trabalhistas e princípios sindicais a fim de efetivá-los.

No Brasil, porém, o sistema sindical viu-se refreado pelos desarranjos do corporativismo. A partir da década de 1930, o Estado cooptou o sindicalismo e os fenômenos de interação coletiva dele decorrentes, retirando-lhes a essência de liberdade intrínseca presente em sua consolidação histórica.

Vinculados a uma agregação legal apriorística (por categorias), proibidos de constituir organizações concomitantes e correspondentes (unicidade sindical), financiados pelo próprio Estado (imposto sindical) e dependentes de autorização ministerial para fundação e atuação (registro e investidura sindicais), os sindicatos foram tolhidos de sua identidade e autonomia.

Estruturalmente enrijecido e organizacionalmente abalado, o sindicalismo brasileiro não foi capaz de se reconstruir, nem mesmo diante das atribulações cíclicas do sistema capitalista. Isso influenciou diretamente no aprofundamento da crise sindical, a contar das décadas de 1980 e 1990, quando o neoliberalismo – e os modelos de reestruturação produtiva dele decorrentes – conseguiu hegemonizar sua agressiva política econômica.

A partir da promulgação da Constituição da República de 1988, porém, foram estabelecidos paradigmas democráticos que, decerto, percebiam-se incompatíveis com o modelo sindical até então consolidado no país.

No entanto, desprezando o potencial renovatório incrustrado no novel Estado Democrático de Direito, a doutrina e jurisprudência majoritárias sorveram e verteram um discurso ideológico desalinhado dos axiomas constitucionais recém-inaugurados. Negaram, por meio da apreensão dos ideários corporativos e sem a adequada filtragem constitucional, a emancipação jurídica do sindicalismo, mantendo-o aprisionado pelos padrões de uma legislação nitidamente inassimilável pela nova ordem constitucional.

Dentre os dogmas preservados, o sistema confederativo de agregação inflexível (por categorias) constitui um dos mais relevantes pilares do corporativismo e, em especial, do enrijecimento sindical, uma vez que exige que a premissa agregatória do sindicato se dê exclusivamente por meio de regras apriorísticas definidas em lei.

A manutenção de tamanha inconsistência não apenas despreza o arcabouço teleológico da Constituição da República de 1988, mas impede que o sindicato se adeque aos novos padrões de organização empresarial, enrijecendo-o e, ao mesmo tempo, fomentando a manutenção de uma crise jurídico-institucional que, agora, transmuta-se em crise do próprio sindicalismo. Propõe-se, assim, reconstruir a base jurídica do sindicalismo brasileiro a partir de uma intepretação compatível com o Estado Democrático de Direito, objetivando ressignificar o sentido da agregação sindical e superar as contradições apontadas.

2 DESVENDANDO A INCOMPATIBILIDADE CONSTITUCIONAL DO SISTEMA CONFEDERATIVO CORPORATIVO

A partir da década de 1930, o sistema sindical brasileiro foi apoderado pelas características corporativas intervencionistas, que limitaram não apenas a organização sindical, mas também seus elementos conformadores. Isso pôde ser percebido já pelo Decreto nº 19.771, de 1931, que exigia número mínimo de associados para o reconhecimento da entidade sindical (artigo 1º), bem como a aprovação do estatuto e o preenchimento de outros requisitos para sua constituição (artigo 2º), e posicionava o sindicato como órgão colaborador do Estado (artigo 5º).

Assim, o Brasil adotou, a partir da terceira década do século XX, um modelo de organização sindical marcado pelo controle estatal pleno. O Ministério do Trabalho foi concebido como o órgão central desse controle, com competência para, até mesmo, participar das assembleias sindicais e exigir das entidades a elaboração periódica de relatórios. Tal panorama não foi alterado pela Constituição de 1934 – apesar das mudanças estruturais previstas em seu artigo 120 (dentre elas a possível pluralidade), a Carta não teve sua força normativa sobreposta à regulamentação infraconstitucional da época (Decreto nº 24.694, de 1934).

A intervenção estatal, incrustada no sistema legal e constitucional, viu-se reforçada a partir do Estado Novo (Constituição de 1937 e Decreto-Lei nº 1.402, de 1939). Estabeleceu-se a *carta de reconhecimento sindical* como novo padrão de controle, e, assim, a personalidade sindical (condição para exercício das prerrogativas sindicais) e toda a atividade sindical passaram a ser geridas e administradas pelo Ministério do Trabalho, em franca contradição com os preceitos da liberdade sindical. Essa é, portanto, a lógica corporativa do registro.

A Exposição de Motivos do Anteprojeto que deu origem ao Decreto-Lei nº 1.402, de 1939 especificou que, naquele caso, o registro realmente deveria servir para o controle e o atrelamento dos sindicatos ao Estado. Explica Oliveira Vianna (1943 *apud* ROMITA, 1985, p. 34):

> 'Com a instituição deste registro, toda a vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão; com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão;

> nele se extinguirão'. De fato, nesse regime 'o controle estatal é necessário e deve penetrar bem fundo na vida social destas associações; deriva logicamente da soma de poderes do Estado e das funções de ordem pública que lhes são conferidas pela nova Constituição'.

A legislação brasileira, a partir da década de 1940[1], dentro da lógica racional corporativa de sua conformação, passou a regular os requisitos vinculados à unicidade e à base territorial (artigos 516 e 517 da CLT); o sistema de agregação por categorias (artigos 511, 512 e 570 a 577 da CLT); a estrutura hierárquica-piramidal de organização confederativa (artigos 533 a 539 da CLT), que também excluía a vinculação a entidades internacionais (salvo autorização do Presidente da República, conforme artigo 565 da CLT); o funcionamento e a estrutura interna das entidades sindicais (artigos 522 a 532 e 548 a 552 da CLT); e, por fim, os requisitos de constituição e investidura sindical (artigos 515 a 521 e 558 a 562 da CLT).

A CLT, coerente com a escolha interventiva e corporativa do governo brasileiro – mas em antítese à lógica da existência e da construção do sindicalismo nos países desenvolvidos (onde seu surgimento foi natural e espontâneo) – vinculava a existência sindical muito mais ao aval estatal do que à vontade da classe trabalhadora.

O arcabouço legal corporativo assegurava ao Ministro do Trabalho não só a prerrogativa de outorgar a base territorial da entidade, mas a de determinar a categoria a ser representada. Ou seja, a interferência chegou ao ponto de tolher dos atores sociais o direito ao determinismo associativo, que sempre lhes competiu. Consoante o disposto no artigo 517 da CLT, dava-se preferência para a constituição de entidades de âmbito local, já que essa seria a constituição "natural" das organizações (VIANNA *apud* MAGANO, 1982, p. 109).

A partir do reconhecimento, a entidade adquiria prerrogativas (artigo 513 da CLT) e deveres (artigo 514 da CLT) como sindicato. Somente as associações que preenchessem todos os requisitos seriam reconhecidas (artigo 512 da CLT), sendo

1 O Título V da CLT que trata da Organização Sindical foi totalmente consolidado dentro do paradigma corporativo. O 1º capítulo (que regula a organização interna e externa do sindicato) decorre do Decreto-Lei nº 1.402, de 1939. O 2º capítulo (que aborda o enquadramento sindical) decorre do Decreto-Lei nº 2.381, de 1940. O 3º capítulo (que trata da contribuição sindical) decorre dos Decretos-Lei nº 2.377, de 1940 e nº 4.298, de 1942.

certo que, pela lógica da unicidade sindical (artigo 516 da CLT), apenas a associação mais representativa poderia ser registrada (artigo 519 da CLT).

Essa prática garantia total controle não só da forma de organização, mas das entidades em si, já que distribuídas de acordo com os critérios agregatórios (categorias) e limites territoriais (unicidade sindical) determinados pelo Estado.

É curioso perceber que essa modalidade de agregação sindical (por categorias) somente foi exigida a partir do Decreto-Lei nº 2.381, de 1940, que aprovou o quadro de atividades e profissões (estabelecido no artigo 54 do Decreto-Lei nº 1.402, de 1939) para fins de enquadramento sindical. Até então, de acordo com os Decretos-Lei nº 1.637, de 1907, nº 19.770, de 1931 e nº 1.402, de 1939 e com o Decreto nº 24.694, de 1934, a agregação se daria por profissões.

A partir da década de 1940, o critério de agregação por profissões deu lugar ao critério de categorias econômicas e profissionais. Com isso, a organização dos trabalhadores deixou de ser eminentemente horizontal e passou a ser prioritariamente verticalizada, alicerçada em uma classificação por ramos de atividade (MAGANO, 1982, p. 109).

Segundo Oliveira Vianna, citado por Romita (2001, p. 64), estabeleceu-se esse critério porque era o modelo de organização que mais convinha à realidade brasileira na época – "o tipo ideal para a organização profissional de povos como o nosso, sem instituições, nem tradições de solidariedade econômica ou profissional".

O fator de agregação do sindicalismo brasileiro (inclusive das entidades sindicais de grau superior) deixou, então, de ser o critério natural por profissões. Adotou-se um conceito de categoria profissional verticalizado (pois atrelado às confederações), vinculado à atividade preponderante do empregador (independentemente da profissão ou da função do empregado), que, de certa forma, também definia a categoria econômica.

Toda categoria econômica, assim, passou a corresponder a uma categoria profissional. Isso dissociou os interesses de classe (daqueles que exerciam as mesmas profissões) do critério de agregação e, claro, permitiu um controle completo da atividade sindical[2]. Aquilo de mais natural da organização sindical – já que sua reunião é

2 Trata-se do denominado paralelismo ou simetria: "O enquadramento sindical obedece ao princípio da simetria, segundo o qual os trabalhadores são enquadrados na associação correspondente àquela em que estão enquadrados os respectivos empregadores" (ROMITA, 2001, p. 71).

espontânea, segundo a conveniência dos próprios trabalhadores – restou submetido ao controle e aos interesses do Estado:

> Na verdade, se admitirmos os sindicatos múltiplos, livres e autônomos fora do controle do Estado, não representando senão os interesses profissionais dos seus associados, será impossível o exercício, pelo Chefe da Nação, dos poderes que lhe são conferidos. [...] faz-se mister que o Governo tenha o poder para fazer chegar essa orientação às categorias de produção o que só seria possível com o sindicato integrado no Estado, controlado por ele, partilhando da autoridade deste para os efeitos da direção e disciplina interna da própria categoria. Ora, isto [...] só seria possível com o sindicato único, elevado à categoria de pessoa jurídica de direito público (VIANNA *apud* MAGANO, 1982, p. 110).

A condição para a concessão do registro e o reconhecimento sindical deixou de ser só o respeito aos critérios e requisitos delimitados por lei. Exigia-se, a partir de então, também o ajustamento da categoria ao quadro previamente fixado pela Comissão de Enquadramento Sindical.

Longe de serem técnicos, os critérios definidos pela Comissão permitiam que circunstâncias de lugar e tempo fossem utilizadas como subterfúgio para aumentar ou diminuir uma determinada categoria, cuja classificação, portanto, decorreria de conveniências políticas (MAGANO, 1982, p. 109). Dentro desse sistema de conformação, "não são as categorias profissionais que se organizam e se impõem ao Estado, mas este é que organiza as categorias profissionais" (CUEVA *apud* ROMITA, 2001, p. 63).

Tais aspectos foram incorporados pela CLT. O artigo 511 definiu os elementos de agregação em categorias (tentando, inclusive, justificar o injustificável: que os critérios artificiais de homogeneidade ali determinados seriam "naturais" – artigo 511, §4º), e os artigos 570 a 577 ratificaram os trabalhos da Comissão de Enquadramento Sindical, que revisaria o quadro a cada dois anos.

Da mesma forma, a CLT preservou o sistema hierárquico verticalizado – sistema confederativo (artigos 533 a 535) – com o mesmo critério de categorias para agregação e constituição. Com isso, as organizações parceiras viam-se sem opção, já que os sindicatos necessariamente deveriam se vincular às entidades superiores

compostas pelos critérios de identidade configurados por lei (MAGANO, 1982, p. 111). Daí surgiu a premissa dessa ideologia: organizar, da cúpula à base, entidades ligadas entre si pelo critério agregatório oficial, conforme o padrão de simetria definido por lei.

Por fim, a CLT (incorporando os ditames do Decreto-Lei nº 2.381 de 1940, em especial seu artigo 3º) possibilitou a criação de entidades sindicais por meio de dissociação (formação de um sindicato mais específico em relação ao sindicato originário), mas tudo conforme os critérios predefinidos pela Comissão de Enquadramento Sindical. Também especificou que a nova entidade deveria oferecer oportunidade de vida associativa regular e ação sindical eficiente (artigos 570 e 571)[3].

Percebe-se, então, que o critério de agregação por categorias (e o sistema confederativo dele decorrente) não é um elemento atrelado ao monismo sindical (como muitos interpretam), mas à investidura sindical (já extinta pela Constituição de 1988). A expressão "categoria", apesar de constante do artigo 8º, inciso, II, da Constituição, não constitui um corolário da unicidade; é mero termo de transição, empregado com base na realidade brasileira do período anterior à promulgação da Constituição.

Como o critério de agregação não se atrela à unicidade (pois dela independe), a conclusão lógica é a de que a manutenção do monismo sindical pela Carta de 1988 não significou a permanência do critério de categorias, muito menos do enquadramento nos moldes definidos pela CLT.

3 "Artigo 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, **é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões**. Art. 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, **desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente**" (BRASIL, 1943, grifo nosso).

A investidura sindical deixou de existir a partir da Carta de 1988. No seu lugar, manteve-se o registro sindical, mas apenas como ato vinculado à fiscalização da unicidade[4], sem o antigo caráter de reconhecimento derivado do cumprimento de requisitos para a fundação. Excluídos os elementos decorrentes da investidura sindical, portanto, igualmente excluída restou a obrigatoriedade da conformação pela agregação em categorias e por paralelismo.

Não obstante mantidos constitucionalmente a contribuição, o monismo e o registro sindicais – o terceiro apenas para garantir a observância do segundo –, o critério compulsório de categorias, na formatação do sistema confederativo, não foi recepcionado pela Constituição.

A incompatibilidade de um regime agregatório impositivo com as premissas democráticas foi reconhecida antes mesmo da promulgação da Constituição de 1988. Veja-se, por exemplo, a expectativa doutrinária da época:

> Na verdade, ele [o regime de enquadramento sindical] foi introduzido em nosso Direito positivo na vigência da Carta de 1937, de feição corporativa. Ora, a própria doutrina corporativista afirma a contradição registrada entre o regime corporativo e a organização democrática do Estado. Assim, [...] a futura Constituição consagrará o princípio da liberdade sindical – o qual repudia o atual regime de sindicato atrelado à máquina administrativa do Estado. O enquadramento sindical prévio e obrigatório desaparecerá automaticamente, por via de consequência, recobrando as entidades sindicais plena autonomia, desvinculados da incômoda "tutela" estatal (ROMITA, 1986, p. 29).

O obstáculo (sob a ótica da adequação constitucional da norma) aqui delineado não é o critério de agregação em si. A falha interpretativa (prioritariamente ideológica) que se pretende solucionar é, na verdade, a manutenção da extinta lógica associativa impositiva do sistema corporativo. Esse enrijecimento retira da

4 Conforme entendimento exarado pelo próprio STF em inúmeras oportunidades. A título de exemplo, destacam-se o Recurso em Mandado de Segurança nº 21305/DF, o Mandado de Injunção nº 144, a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 831-5/DF e a Súmula 677: "Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade" (BRASIL, 2003).

organização sindical a plasticidade que lhe é inerente e, portanto, se mostra incompatível com a Constituição: "o sindicato de Estado limita as possíveis variações da prática sindical. A estrutura não comporta uma inversão tal como: instrumento de controle virar defesa e luta por direitos dos trabalhadores" (BOITO JÚNIOR, 1991, p. 35).

O conceito de agregação sindical precisa ser revisto para que seja legitimado dentro da nova ordem constitucional. A imposição de uma conformação (por categorias, no caso brasileiro) foi concebida – no corporativismo – não para organizar, mas, pelo contrário, para desestabilizar, controlar e, principalmente, enfraquecer a organização da classe trabalhadora.

3 A AGREGAÇÃO SINDICAL COMPATIBILIZADA COM A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Na ocasião da promulgação da Constituição de 1988, o Brasil passava por um período de transição (interlúdio entre um regime de exceção – o golpe militar da década de 1960 – e a redemocratização iniciada na metade da década de 1980). A nova Carta Constitucional, portanto, representou uma significativa ruptura de paradigmas e inaugurou, no Brasil, o Estado Democrático de Direito.

A nova ordem instituída permitiu a reconstrução interpretativa do Direito, sob uma nova ótica, pautada em três premissas básicas: a expansão da jurisdição constitucional, a força normativa da Constituição e, principalmente, a nova interpretação constitucional (BARROSO, 2007). Tudo isso foi impulsionado pelo renovado prisma de efetividade dos direitos fundamentais, decorrente da constitucionalização dos direitos trabalhistas[5].

Assim, traçou-se o caminho para um modelo contemporâneo de exegese do Direito. Fazia-se necessária a implementação dos novos preceitos constitucionais, especialmente da liberdade sindical, já que o sindicalismo brasileiro saía de um padrão regulatório e intervencionista. A lógica projetada pela Carta de 1988 seria a da desconstrução de preceitos meramente retóricos para a consolidação efetiva de

5 Artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República de 1988.

patamares democráticos. Em suma, o espírito da Constituição trouxe a promessa de um novo modelo de organização sindical.

No entanto, os anos seguintes ao da promulgação da Carta Magna acabaram contribuindo com a crise do sindicalismo e do Direito do Trabalho. Isso porque o posicionamento da doutrina e da jurisprudência majoritárias foi no sentido de manter, pelo menos em parte, o padrão regulatório anterior (corporativo), não obstante sua incompatibilidade com os valores democráticos.

As tentativas de explicar o inexplicável – a manutenção dos parâmetros corporativos após o novo modelo constitucional – fizeram com que surgissem posicionamentos profundamente contraditórios. Passou-se a designar o sistema sindical brasileiro de *híbrido*, ante a não superação completa do modelo de intervenção estatal, o que permitiu um comodismo interpretativo no sentido de ausência de liberdade sindical plena no país. Assim, ao invés de se lançar um novo olhar sobre o modelo sindical, manteve-se uma visão ultrapassada contrária ao papel democrático inerente ao sindicato[6] – e incompatível com a nova ordem constitucional.

Não obstante, apesar de não ter havido manifestações doutrinárias relevantes a respeito da fórmula agregatória a ser adotada, percebe-se um consenso no sentido de que a interpretação restritiva (segundo os termos enrijecidos da CLT) contradiz claramente o novo sistema constitucional implantado. Outra forma de se pensar pode (e deve) ser cogitada:

> Esse conceito [categoria], importante no corporativismo, perdeu relevância com a liberdade sindical, que permite aos trabalhadores organizarem-se, por categorias ou outras formas, acima ou abaixo da categoria. É incompatível um sistema de liberdade sindical com a concepção de categoria como um *a priori oficial* (NASCIMENTO, 2000, p. 124).

De fato, do ponto de vista jurídico, a noção de categoria deve ser reinterpretada. Uma interpretação ampliativa do critério organizacional, a fim de reforçar a

6 É curioso perceber que vários ramos do Direito foram verdadeiramente reconstruídos após a Constituição de 1988, a exemplo do próprio Direito Constitucional, do Direito Civil e do Direito Processual Civil. Não obstante a vasta aceitação doutrinária a respeito do assunto, parece que a repercussão constitucional ainda não atingiu grande parte dos intérpretes do Direito Sindical.

atuação dos sindicatos, adequa-se ao Direito Coletivo do Trabalho, já que a consolidação histórica das entidades sindicais remete ao apelo da unidade e da agregação. Conceber esse alargamento conceitual – e sua flexibilidade – seria medida apta a impedir ou ao menos refrear o definhamento das bases sindicais (DELGADO, 2001, p. 65-66).

A interpretação constitucional deve partir da compreensão de todo o sistema jurídico (interpretação sistemática), não admitindo contradições internas, especialmente em matéria de direitos fundamentais, como são os direitos sociais.

O uso, pelo legislador constituinte, do termo "categoria" não representa a recepção de todos os preceitos celetistas a ele referentes. A Constituição veio a filtrar os elementos em descompasso com as premências contemporâneas, retirando das mãos do Estado – no caso, da sistematização burocrática ministerial – o controle dos critérios de reunião. Assim, a existência de dispositivo celetista – artigo 511 – que conceitua categoria não significa ser exclusivo o critério de integração nele baseado.

A contextura corporativa tolheu do sindicato sua liberdade de agregação, direcionando ao Estado o monopólio do controle organizativo das associações, fundado em molde estabelecido por uma Comissão. Suprimida, entretanto, a Comissão, extinta resta a estrutura de enquadramento sindical por ela definida – e, com isso, a liberdade vem à tona a autorizar a elaboração dos critérios de organização pelas próprias entidades sindicais.

E mais: a plasticidade e a necessidade de adaptação dos critérios organizativos foram reconhecidas pela própria lei a partir do momento em que a CLT, em seu artigo 575[7], determinou a revisão do enquadramento a cada dois anos, a fim de ajustá-lo às condições econômicas e profissionais do país:

> As linhas que retrata [o critério de categorias] não têm o rigor das arestas ministeriais. Ao contrário, são plásticas. Sempre que se torne indispensável, será possível a fundação de sindicatos, de federações ou de confederações em oposição às regras gerais que se baseiam no aludido plano (RUSSOMANO, 1983, p. 645).

7 "Artigo 575. O quadro de atividades e profissões será revisto de dois em dois anos, por proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, para o fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do país" (BRASIL, 1943).

Isso significa que a plasticidade é reconhecidamente inerente à formação e à evolução do sindicalismo[8], e que sua premissa de reestruturação, em face da mutabilidade dos setores envolvidos, retornou finalmente ao núcleo de conformação sindical. Cabe, agora, aos atores sociais o papel – que cabia à extinta Comissão – de readequar e readaptar seus critérios de agregação às mais variadas formas de organização empresarial, como mecanismo até mesmo de superação da crise instaurada pelo sistema. "O segredo da sobrevivência do sindicalismo reside na capacidade de adaptação à evolução da sociedade." (Georges Spyropoulos *apud* ROMITA, 2002, p. 14).

Partindo das bases da lei, reinterpretada segundo os padrões corretos da hermenêutica constitucional, a definição da *homogeneidade* para fins de *possibilidade de vida associativa* e *ação sindical eficiente* (artigos 511, §4º, e 571, da CLT, respectivamente) não mais compete ao Ministério do Trabalho ou à (extinta) Comissão de Enquadramento Sindical, mas às próprias organizações sindicais, dotadas de plasticidade. Explica-se.

Nos termos do artigo 511, §4º, da CLT, "os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural" (BRASIL, 1943). A homogeneidade, no caso, decorre da naturalidade da associação.

Em sequência, o artigo 571 da CLT dispõe que "os sindicatos constituir-se-ão, **normalmente**, por categorias econômicas ou profissionais" (BRASIL, 1943, grifo nosso), revelando que o critério não é, por natureza, impositivo, mas balizado pela Comissão de Enquadramento, já que o mesmo artigo indica a observância da "discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, forem criadas pelo Ministro do Trabalho [...]" (BRASIL, 1943).

A CLT, no parágrafo único do artigo 570, prevê a possibilidade, segundo um parâmetro dissociativo, de reorganização sindical, "seja pela natureza mesma

8 Ora, se a própria legislação corporativa reconhece a necessidade de readequação periódica do critério de agregação sindical, não há como afastá-la a partir do reconhecimento da liberdade sindical pela Constituição de 1988! Apesar de extinta a Comissão de Enquadramento Sindical, a prerrogativa – agora a cargo dos próprios sindicatos – de revisão das suas bases associativas não foi revogada.

dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas" (BRASIL, 1943). A condição para tal conformação, estabelecida no artigo 571, é apenas a de que "o novo sindicato, **a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical**, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente" (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Confirmada a extinção da Comissão de Enquadramento, dentro dos parâmetros democráticos inerentes à liberdade sindical, resta claro que a competência para a análise da possibilidade de vida associativa regular e da ação sindical eficiente foi transferida para os próprios sindicatos:

> [...] o art. 571 [...] prescreve que qualquer das atividades concentradas poderá dissociar-se para formar um sindicato específico, [...] desde que ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente [...]. O *caput* do art. 570 da CLT [...] admitiu a subdivisão da mesma, mediante proposta da Comissão de Enquadramento Sindical aprovada pelo Ministério do Trabalho. É claro que o desmembramento da categoria específica em razão de sua subdivisão **não mais depende do pronunciamento da aludida Comissão, já que extinta, e do Ministro de Estado** (SÜSSEKIND, 2003, v. 2, p. 1119, grifo nosso).

Cabe aos próprios sindicatos a construção dos critérios que propiciem vida associativa regular e ação sindical eficiente – com o preenchimento das lacunas legais por meio de uma interpretação democrática do conceito de agregação –, considerada a realidade das entidades, dada a plasticidade que lhes é inerente. A prerrogativa que tem a entidade de determinar o âmbito profissional de sua organização é manifestação da liberdade sindical, reconhecida pelos sistemas verdadeiramente democráticos:

> A noção de categoria sofre uma evolução na dependência do regime político em que o sindicato atua: de um conceito absoluto e apriorístico, submetido ao ato estatal de enquadramento constitutivo, passa, em alternativa democrática, a um conceito relativo, segundo o qual ocupa a posição *a posteriori* em face da entidade sindical. (ROMITA, 2004, p. 59).

Nesse sentido, a noção sociológica de categoria – expressada como a coletividade dos destinatários de uma organização – deve ser definida, em cada caso, pelos modos de exteriorização da autonomia coletiva.

A partir da lógica exposta, tem-se que a estrutura confederativa obrigatória a que se submetiam as entidades sindicais, fundada na moldura celetista de enquadramento sindical, não foi recepcionada pela Constituição. Nesse cenário, alguns diagnósticos são possíveis.

Em primeiro lugar, verifica-se a patente incoerência do sistema rígido de agregação por categorias, que, na verdade, desagregava os trabalhadores, desvirtuando sua organização e transformando o sindicato em elemento estrutural do Estado de forma a permitir o controle dos conflitos sociais.

A noção de rigidez de categoria construída naquela época decorre da unificação conceitual precedente à própria organização e, por isso, não possui relevância jurídica fora do regime corporativo, que pressupunha um sindicalismo de direito público (ROMITA, 2004, p 57).

Ora, reconhece-se que a estrutura sindical brasileira, implantada por Getúlio Vargas na década de 1930, foi fundada sobre bases e tendências claramente intervencionistas, com o objetivo de relegar a um plano desprezível os fenômenos coletivos (ROMITA, 2001, p 14). Categoria, no corporativismo, é tratada como um *prius* organizativo que coloca o *sindicato* como um sujeito *a posteriori*, segundo as orientações estatais de conformação político-organizacional (ROMITA, 2004, p. 58). Trata-se de critério antitético à racionalidade histórico-sociológica da existência do sindicalismo.

A organização político-laboral deu-se, em essência, segundo as condições do meio em que aqueles que perceberam a necessidade do coletivismo estavam inseridos. Exemplo disso foi a mudança de conformação sindical no período de transição da Primeira Revolução Industrial. O sindicalismo, antes prioritariamente organizado por ofícios, contrapôs-se àquela conformação inicial, priorizando-se em função da organização fabril, que não mais disseminava (pelo contrário, agregava), e tornando-se majoritariamente industrial.

Em outras palavras, assim como a necessidade de comunicação possibilitou a linguagem, a necessidade de organização construiu não só a premência de organizar-se, mas, primordialmente, o modo de organização. Essa é a essência do sindicato, traduzida pela liberdade sindical:

> Este é o *punctum saliens* da questão: o confronto entre a concepção ontológica e a concepção voluntarista de categoria. Segundo a primeira corrente, a categoria é um *prius* lógico do sindicato, é um dado *a priori* ao qual a organização sindical deve adequar-se; portanto, a lei pode fixar o âmbito profissional da entidade sindical. Para a corrente oposta, é no grupo que reside a fonte de autodeterminação da área de interesses comuns; o campo de atuação do sindicato não pode ser, então, fixado por lei, mas sim pelos grupos organizados no processo de livre formação (ROMITA, 2004, p. 58).

Essa concepção, antitética aos ordenamentos corporativos, permite traduzir a liberdade sindical como, também, liberdade de definir o âmbito de atuação da entidade, independentemente da coincidência ou do ajuste com um determinado segmento econômico. A categoria é, assim, fixada pelo sindicato e não o contrário.

Segundo Schmitter (1974, p. 85-131), a premissa apriorística de organização *conforme a lei* é característica da lógica interventiva decorrente da conformação do Estado Corporativo fascista, o que permite concluir que toda sua construção, inclusive jurídica, só atende aos parâmetros de legalidade dentro da estrutura totalitária de Estado. Como todas as premissas de sua identidade já foram ultrapassadas (o Estado hoje é de Direito e Democrático), torna-se obsoleta qualquer tentativa de construção jurídica para validá-la.

A idealização de um modelo de Estado subordinado à norma fundamental (de Direito), mas dentro de um espaço lógico-ordenado de dialogicidade (Democrático), faz perceber a necessidade, pungente, de reestruturação de conceitos, paradigmas e princípios. Desses elementos reestruturados desprende uma nova roupagem jurídica dos institutos em si.

É impossível, então, a manutenção de antigos e ultrapassados elementos, normativos ou ideológicos, de identidade da organização sindical. O Estado Democrático de Direito viabiliza a reestruturação da concepção filosófica do ser coletivo e do seu papel na sociedade e na construção do Direito do Trabalho por meio da classe operária.

Os contornos da liberdade são compatíveis com critérios jurídicos conformativos, desde que garantidores da liberdade – essa constatação insofismavelmente afasta, a partir da Carta de 1988, qualquer premissa fragmentadora do sistema corporativo. A rigidez do sistema não possui amparo na Constituição, nem mesmo na CLT.

Não há, no texto constitucional, nenhuma regra impositiva para a agregação por "categorias". Existe apenas menção ao critério como forma de apresentar um conceito à restrição da unicidade sindical mantida pela Carta de 1988.

A própria CLT, conforme os já referidos artigos 511, 570 e 571, permite a plasticidade agregatória do sistema sindical segundo critérios definidos pela (atualmente extinta) Comissão de Enquadramento que permitissem uma associação natural e uma ação sindical eficiente. Tais critérios seriam revisados a cada dois anos, de acordo com as necessidades econômicas e profissionais.

Daí conclui-se que a agregação sindical brasileira, na verdade, nunca foi rígida em sua essência (o artigo 570 da CLT diz que a agregação será *normalmente* por categoria). A rigidez decorria exclusivamente do quadro de enquadramento sindical e da Comissão de Enquadramento ministerial, ambos extintos e não recepcionados. Excluídos os fatores de rigidez, resta a plasticidade corroborada pela liberdade sindical (adotada pela Constituição), a exigir das entidades postura e interpretações condizentes com a lógica emergente do modelo democrático.

Os conceitos celetistas (artigo 511) de "categoria econômica", "categoria profissional" e "categoria profissional diferenciada" permanecem em vigor, mas sem a rigidez que caracteriza a lógica estatal interventiva do corporativismo. O enquadramento sindical por categorias deixa de ser obrigatório a partir da supressão da Comissão de Enquadramento Sindical e do controle ministerial sobre os critérios de agregação.

De rígido o sistema tornou-se flexível, nos moldes já propostos pelos artigos 511, §4º, e 571 da CLT, cabendo às entidades sindicais, em consonância com seus interesses próprios, se conformar e se adequar às particularidades da sua realidade econômica e profissional e às necessidades da representação. A plasticidade do critério de agregação admite, inclusive, que o sindicato se adapte para fazer frente a alguma necessidade específica e momentânea dos seus representados.

Os sindicatos, portanto, podem se organizar por categorias profissionais, até mesmo seguindo a lógica do paralelismo, se assim for do interesse dos trabalhadores.

Podem, também, se organizar por profissões, adotando o critério que a CLT denomina de "categoria profissional diferenciada", ou, ainda, por ramo de atividade[9].

O problema, frise-se, não é a agregação por um ou outro critério, mas a imposição de conformação segundo um ou outro critério. A nova ordem constitucional demanda interpretação segundo a qual os únicos parâmetros de agregação são, hoje, a vida associativa regular e a ação sindical eficiente, nos moldes estabelecidos a partir dos interesses e motivações da própria classe.

Se a eficiência necessária à atuação sindical for alcançada por meio da agregação por categorias, então que assim se organizem os trabalhadores, desde que esteja clara a possibilidade de se organizarem também por outro critério, como por profissão, por empresa ou por ramo de atividade. É o que se vê, a título exemplificativo, nos sistemas português e espanhol.

Em Portugal, a liberdade sindical[10] foi consagrada no artigo 55[11] da Constituição da República Portuguesa de 1976. Ao admitir o pluralismo sindical,

9 O critério de agregação por ramos de atividade, inclusive, foi estipulado pelo artigo 9º do Anteprojeto da Lei de Relações Sindicais: "A agregação de trabalhadores e de empregadores nas respectivas entidades sindicais será definida por setor econômico, por ramo de atividade ou, quando se tratar de central sindical, pela coordenação entre setores econômicos e ramos de atividades" (FÓRUM..., 2005).

10 A liberdade sindical na Constituição pode ser analisada sob dois aspectos: o coletivo, que diz respeito à constituição, à organização interna e à autonomia em relação ao Estado, e o individual, ligado ao direito de associação e à liberdade de atuação (RAMALHO, 2015, p. 45-47).

11 Artigo 55 "Liberdade sindical. 1. É reconhecida aos trabalhadores a liberdade sindical, condição e garantia da construção da sua unidade para defesa dos seus direitos e interesses. 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; d) O direito de exercício de actividade sindical na empresa; e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem. 3. As associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e da gestão democráticas, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos dirigentes, sem sujeição a qualquer autorização ou homologação, e assentes na participação activa dos trabalhadores em todos os aspectos da actividade sindical. 4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras. 5. As associações sindicais têm o direito de estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais internacionais. 6. Os representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à protecção legal adequada contra quaisquer formas

o legislador constituinte objetivou, na verdade, a unidade de ação, oposta à da unicidade legalmente determinada. Defendia-se uma ação sindical unitária, livremente concebida por interesse dos atores sociais, como forma de compatibilizar o pluralismo e o monopólio (XAVIER, 2011, p. 116).

Quanto à agregação, a legislação portuguesa adotou o critério de categorias – mantido desde a Lei Sindical da década de 1970. Ocorre que o atual Código do Trabalho não fixa um conceito de categoria; apenas dispõe que o estatuto da entidade deve definir sua denominação, seu âmbito subjetivo, objetivo e geográfico, além dos seus fins (artigo 450 do Código do Trabalho)[12]. Assim, como não há definição legal de categoria, o conceito é livremente estabelecido pelos próprios trabalhadores no momento da sua constituição.

Essa abertura conceitual comprova que a agregação emerge da decisão livre dos trabalhadores – e o critério será a identidade entre si e a diferenciação dos demais (XAVIER, 2011, p. 184). Como os próprios atores sociais definem os interesses que pretendem defender, o vínculo de solidariedade é o que os une. Nessa perspectiva, pelo princípio da liberdade sindical, nada impede a criação de associações com critérios e tipologias distintos daqueles previstos em lei (RAMALHO, 2015, p. 60).

de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções" (PORTUGAL, 1976).

12 Art. 450. "1 - Com os limites dos artigos seguintes, os estatutos de associação sindical ou associação de empregadores devem regular: a) A denominação, a localidade da sede, o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico, os fins e a duração, quando a associação não se constitua por período indeterminado; b) Os respetivos órgãos, entre os quais deve haver uma assembleia geral ou uma assembleia de representantes de associados, um órgão colegial de direção e um conselho fiscal, bem como o número de membros e o funcionamento daqueles; c) A extinção e consequente liquidação da associação, bem como o destino do respetivo património. 2 - Os estatutos de associação sindical devem ainda regular o exercício do direito de tendência. 3 - A denominação deve identificar o âmbito subjetivo, objetivo e geográfico da associação e não pode confundir-se com a de outra associação existente. 4 - No caso de os estatutos preverem a existência de uma assembleia de representantes de associados, esta exerce os direitos previstos na lei para a assembleia geral, cabendo aos estatutos indicar, caso haja mais de uma assembleia de representantes de associados, a que exerce os referidos direitos. 5 - Em caso de extinção judicial ou voluntária de associação sindical ou associação de empregadores, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, exceto quando estes sejam associações" (PORTUGAL, 2009).

Uma lógica similar de agregação foi adotada pela Espanha. O artigo 4º da Lei Orgânica nº 11[13] exige apenas que o estatuto identifique a entidade e delimite sua representação, deixando que os próprios trabalhadores definam os fundamentos de identidade que caracterizam aquela associação.

Como corolário desta liberdade, desenvolveu-se naquele país um sistema de maior representatividade para estabelecer parâmetros de seleção entre os sindicatos, em função de sua maior presença e de sua capacidade de fiscalização (GRAU, 2009, p. 24)[14]. Esse sistema, ao contrário de outros, estabelece critérios numéricos desprovidos de elementos políticos e culturais (MANGLANO, 1996, p. 77),[15] vinculando a concessão de prerrogativas sindicais ao cumprimento dos parâmetros definidos por lei (artigos 6º e 7º da Lei Orgânica nº 11).

O modelo espanhol, apesar de não imune a críticas, facilita a interlocução social, evita a atomização e a perda de força dos sindicatos, além de oferecer um substituto ao critério de filiação apenas (MANGLANO, 1996, p. 84-85). Ademais, a constituição de um sistema democrático de representatividade pode se

13 Artigo 4º. "1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto. 2. Las normas estatutarias contendrán al menos: a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada. b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato. c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos. d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato. e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica. […]". (ESPAÑA, 08 ago. 1985, p. 25119-25123)

14 O mesmo autor explica que o problema da representatividade sindical decorreu especialmente do fato de que o "panorama que a realidade oferecia em 1978 não combinava com o tipo de sindicato desenhado pela Constituição" já que, até então, não existía "prática organizativa estável dos sindicatos de trabalhadores, acostumados à clandestinidade ou até mesmo a expressar-se teórica e organizativamente mais como 'movimento' que como 'organização'", sem contar a ausência de uniformidade territorial (GRAU, 1999, p. 145).

15 A ausência de elementos políticos aqui mencionada diz respeito apenas aos critérios de representatividade em si, o que não significa uma despolitização da lógica de representatividade, que, além de desempenhar a função de seleção e atribuição de poderes jurídicos, "serve também para expressar a relação factual e política entre o sindicalismo das duas grandes confederações de âmbito nacional e o conjunto dos trabalhadores na sua totalidade" (GRAU, 1999, p. 146)

compatibilizar com o princípio da liberdade sindical, conforme entendimento já exarado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT (verbetes n. 346, 347 e 348):

> 346. O Comitê observou em diversas oportunidades, principalmente quando da discussão do projeto da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, que a Conferência Internacional do Trabalho havia evocado a questão de caráter representativo dos sindicatos e admitido, ate certo ponto, a distinção às vezes feita entre os diferentes sindicatos segundo seu grau de representatividade. O parágrafo 5º, do Artigo 3º, da Constituição da OIT inclui o conceito de "organizações profissionais mais representativas". Nesse sentido, o Comitê entendeu que o simples fato de a legislação de um país estabelecer a distinção entre as organizações sindicais mais representativas e as demais organizações sindicais não deveria ser, por si só, objeto de crítica. Essa distinção, no entanto, não pode ter como resultado a concessão, às organizações mais representativas pelo fato de possuírem um número maior de membros, de privilégios que excedam uma prioridade em matéria de representação das negociações coletivas, de consultas com os governos ou ainda em matéria de designação de delegados junto a organismos internacionais. Em outras palavras, essa distinção não pode ter o efeito de privar as organizações sindicais, não reconhecidas como as mais representativas, dos meios essenciais para a defesa dos interesses profissionais de seus membros nem do direito de organizar sua gestão e sua atividade e de formular seu programa de ação, previstos pela Convenção nº 87.
> 347. A determinação da organização sindical mais representativa deve ser previamente estabelecida e ter caráter objetivo para evitar a possibilidade de parcialidade ou de abuso.
> 348. Critérios objetivos, precisos e previamente estabelecidos para determinar a representatividade de uma organização de empregadores ou de trabalhadores deveriam existir na legislação e, tais determinações, não poderiam ficar a cargo dos governos (INTERNATIONAL..., 2006, p. 73-76, tradução nossa).

Diante disso, seria possível também ampliar o sentido da agregação sindical brasileira, para que se integrem modalidades de trabalho excluídas do modelo

de enquadramento originariamente proposto, surgidas, por exemplo, a partir de situações não existentes ou não cogitadas anteriormente. Esta é a essência da adaptabilidade sindical: estender o alcance da organização a novas situações econômicas estruturais ou conjunturais[16].

Assim, as possibilidades de enquadramento podem ser repensadas, com renovação dos parâmetros de ajuste entre sindicatos e empresas. Especialmente nos últimos vinte anos, as empresas se reestruturaram, mas os sindicatos, historicamente espelhados na estrutura empresarial, permaneceram estagnados, presos a concepções e moldes que não mais se sustentam diante das novas roupagens assumidas pelo setor produtivo.

É curioso perceber que a organização sindical, em sua origem, se inspirou na estrutura das empresas, visando exatamente a um emparelhamento organizacional que assegurasse a melhor representatividade do segmento agregado. O paralelismo, corolário do critério de agregação por categorias, fazia sentido, pois emparelharia as empresas, as entidades profissionais e as econômicas com vistas à ampliação da representação de classe, facilitando, por exemplo, a logística das negociações coletivas.

A questão é que a reestruturação produtiva demandou a readequação organizacional das empresas, que sempre mantiveram sua plasticidade. O modelo sindical clássico não atende eficazmente aos novos padrões, sob a ótica dos interesses da classe trabalhadora.

Aos sindicatos foram até então negadas a liberdade e a plasticidade para a necessária adequação à contemporaneidade. As entidades não acompanharam a evolução empresarial, o que acabou por abalar o sistema, que sempre teve, como premissa básica, o espelhamento de representatividade econômica e profissional. Se, de um lado, o sistema enrijece o critério de agregação por meio do paralelismo, de outro ele mesmo nega tal paralelismo ao não permitir a evolução organizacional dos sindicatos.

16 As novas formas de organizações empresariais, decorrentes da *reestruturação produtiva* no início da década de 90 (inovações organizacionais do processo produtivo), fizeram com que as antigas formas de organizações sindicais se tornassem incompatíveis (pelo menos em parte) com os novos modelos de produção *pós-fordistas*. Um dos exemplos mais marcantes desse problema de adaptação agregatória é a terceirização.

A estrutura empresarial não sofre nenhuma limitação do sistema, enquanto os sindicatos são por ele enrijecidos (liberdade de iniciativa sobreposta à liberdade sindical). Os lados opostos precisam evoluir conjuntamente, sob pena de restar prejudicada a autonomia privada coletiva, que pressupõe a igualdade entre os sujeitos na negociação:

> É verdade que há uma possibilidade de se reduzir esse impacto, se os terceirizados puderem se organizar no mesmo sindicato dos empregados da tomadora – o que nos parece uma proposta interessante. [...] Talvez o ideal fosse abrir espaço para que o trabalhador optasse, caso a caso, por um ou outro sindicato (VIANA, 2012, p. 219).

O conceito de categoria previsto no art. 511 da CLT precisa ser interpretado de forma dinâmica e coerente com a nova hermenêutica constitucional. Após a promulgação da Constituição de 1988, o sentido da norma há de ser revisto, sendo inaceitável sua interpretação como se o antigo sistema corporativo não houvesse sido superado.

4 CONCLUSÃO

O dinamismo inerente às relações sociolaborais foi absorvido e reconhecido pela Constituição da República de 1988. Isso implicou na identificação da capacidade evolutiva do Direito do Trabalho, independentemente de alterações legislativas, para o alcance dos objetivos constitucionais programados – conforme os paradigmas do Estado Democrático de Direito.

A ótica constitucional do Direito Coletivo do Trabalho, portanto, obriga o intérprete a percebê-lo sob um diferente viés, atual, não mais pautado no sindicalismo de Estado. Ocorre que, a partir de uma equivocada apreensão da Constituição, o que acabou por se consumar foi o preenchimento de seus conceitos à luz da legislação corporativa nitidamente inconciliável com os padrões democráticos.

Propôs-se, portanto, a reconstrução de uma base jurídico-interpretativa, com o objetivo de superar as contradições apontadas e repensar o sistema confederativo

brasileiro, na tentativa de desmistificar as premissas da inflexibilidade organizacional decorrentes da agregação impositiva por categorias.

A partir disso, desenvolveu-se uma releitura constitucional da norma celetista de enquadramento, o que oportunizou a revisitação do conceito de agregação sindical, legitimando-o dentro dos limites do texto constitucional e, ainda, dentro das premissas fundantes do Estado Democrático de Direito. Pôde-se perceber que a imposição de uma conformação apriorística (por categorias, no caso brasileiro) foi concebida não para organizar o sindicato, mas, pelo contrário, para desestabilizar os movimentos sociais e enfraquecer a organização da classe trabalhadora, possibilitando sua cooptação.

Isso afasta a possibilidade de manutenção dos subterfúgios interpretativos contaminados pelo corporativismo, uma vez que a adequação lógica exegética entre o critério celetista de categorias e as premissas constitucionais da liberdade sindical direciona à necessária transmutação de uma lógica impositiva e apriorística de categoria para uma via democraticamente adequada.

Assim, concluiu-se que o conceito de categoria permanece apenas como elemento consultivo e que, por isso, a estrutura de organização pelo enquadramento oficial, incluindo a Comissão de Enquadramento e o paralelismo decorrentes, não mais subsiste. Ou seja, a plasticidade deve ser reconhecida como inerente à formatação dos sindicatos, e o núcleo de organização sindical, hoje, pode ser concebido a partir de sua reestruturação flexível e *a posteriori*, segundo a ponderação e o interesse dos próprios atores sociais.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luis Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito: o triunfo tardio do direito constitucional do Brasil. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. **A constitucionalização do direito**: fundamentos teóricos e aplicações específicas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

BOITO JÚNIOR, Armando. **O sindicalismo de estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Unicamp-HUCITEC, 1991.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Imprensa Nacional**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 03 jul. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:** aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 16 out. 2017

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. **Diário de Justiça**, Brasília, 09 out. 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2316>. Acesso em: 03 jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

ESPAÑA. **Ley Orgánica 11, 2 de agosto 1985**. España, Boletín Oficial del Estado, n. 189, 8 ago. 1985, p. 25119 a 25123. Disponível em: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-16660>. Acesso em: 03 jul. 2017.

FÓRUM NACIONAL DO TRABALHO. **Anteprojeto da lei de relações sindicais**. Dispõe sobre as relações sindicais e dá outras providências. Brasília, Ministério do Trabalho, 2005. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2017.

GRAU, Antonio Baylos. **Direito do trabalho**: modelo para armar. Tradução de Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

_____. **Sindicalismo y derecho sindical**. Albacete: Bomarzo, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Freedom of Association**: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. 5. ed Geneva: International Labour Office, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982.

MANGLANO, Carlos Molero. **Derecho sindical**. Madrid: Dykinson, 1996.

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

PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. 25 abr. 1976. Disponível em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 03 jul. 2017.

_____. Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009 (Código do Trabalho)**. Diário da República,** n. 30, 12 fev. 2009. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 03 jul. 2017.

RAMALHO, Maria do Rosario Palma. **Tratado de direito do trabalho parte III**: situações laborais colectivas. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. A globalização da economia e o poder dos sindicatos. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 105, p. 13-23, jan./mar. 2002.

_____. Direito coletivo do trabalho na futura Constituição Federal. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 62, p. 27-41, jul./ago. 1986.

_____. O direito sindical brasileiro, segundo José Martins Catharino. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo v. 54, p. 30-46, mar./abr. 1985.

_____. **O fascismo no direito do trabalho brasileiro**: influência da carta del lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira. São Paulo: LTr, 2001.

_____. Organização sindical. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 113, p. 54-68, jan./mar. 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação as leis do trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

SCHMITTER, Philippe C. Still the century of corporatism?. **The Review of Politics**: Cambridge University Press, v. 36, n. 1, p. 85-131, jan.1974.

SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. 2 v.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 4, p. 198-224, out./dez. 2012.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. Coimbra: Verbo, 2011.

Correspondência | Correspondence:

Luciana Costa Poli
Avenida Dom José Gaspar, 500, Coração Eucarístico, CEP 30.535-901. Belo Horizonte, MG, Brasil.
Fone: (31) 3319-4444.
Email: lucostapoli@yahoo.com.br

Recebido: 10/07/2017.
Aprovado: 26/09/2017.

Nota referencial:

HAZAN, Bruno Ferraz; POLI, Luciana Costa. Repensando os critérios brasileiros de organização sindical. **Revista Direito e Liberdade**, Natal, v. 19, n. 3, p. 69-95, set./dez., 2017. Quadrimestral.