

Reforma trabalhista e a gestão dos indesejáveis

Maria Cristina Cardoso Pereira¹

O problema

Partimos de algumas premissas para avaliar a reforma trabalhista ocorrida recentemente no Brasil. A primeira delas, é que, apesar de ter certamente cerceado direitos fundamentais às classes trabalhadores, ela não foi uma atitude de “mão única” das classes dominantes. Ou seja, é preciso analisá-la no contexto em que forças antagônicas se embatem dentro do tecido social, forças essas cujos interesses são inconciliáveis. A segunda é que atribuir à reforma a mera exteriorização da vontade de grupos dominantes ou no poder é desprezar as possibilidades de intervenção de grupos subalternos na luta social. Ou seja, pretende-se pensar a reforma trabalhista para além de sua “inevitabilidade” e passar a pensá-la a partir da possibilidade de sua superação (tese XI sobre Feuerbach, sobre a necessidade de transformar o mundo).

Sem dúvida é preciso reconhecer que a reforma trabalhista ocorre em um ambiente de avanço das forças capitalistas e precarização máxima das relações de trabalho. Essa precarização, no século XXI, tem como objetivo não mais espoliar o trabalhador de todo e qualquer controle sobre seu próprio tempo, mas especialmente, excluir do mundo do trabalho a solidariedade de classe.

De um lado, isso vem ocorrendo pelos esforços das classes dominantes, através de sua atuação no Executivo e ,Legislativo, para quebrar o “pacto explícito de solidariedade entre gerações”, através da reforma da previdência. De outro, objetiva-se a quebra do pacto de solidariedade entre os trabalhadores construído predominantemente pela via da atuação sindical. Neste sentido, a Lei 13.467;2017 será analisada nos aspectos atinentes ao direito coletivo do trabalho e o impacto que representa às organizações dos trabalhadores. Neste cenário, o Judiciário é chamado a atuar através de suas cortes superiores, trabalhista (Tribunal Superior do Trabalho - TST) e constitucional (Supremo Tribunal Federal - STF), no sentido de estabelecer limites jurisdicionais tanto ao conteúdo do direito material do

¹ Doutora em Direito (UnB, 2016), Doutora em Ciências Sociais (UNICAMP, 2018), Professora Adjunta do Curso de Direito da UFG (campus Jataí), Pós doutora em Sociologia (UNICAMP, 2015).

trabalho e ao acesso à justiça quanto, especialmente, às organizações coletivas dos trabalhadores. Trata-se, portanto, de um modelo articulado de ação cujo objetivo é gerir repressivamente as formas indesejáveis ao capital e que organizam a solidariedade de classe.

Os antecedentes da reforma trabalhista

É possível lançar mão de uma multiplicidade de indicadores para avaliar a atividade sindical em determinado setor ou ramo de atividade². O número de greves é um deles. De fato, a existência de greves está naturalmente vinculada ao sindicalismo brasileiro. Isso ocorre por razões de organização (é preciso, de fato, um grande esforço de organização prévia e convencimento, além do esforço logístico para a sua ocorrência), mas também porque há uma série de requisitos e entraves legais para a sua deflagração.

Além disso, a taxa de sindicalização é relativamente baixa no Brasil. Segundo dados de 2014, do total de 107.169.100 trabalhadores que compunham a força de trabalho, apenas 16,2% sindicalizada³. Isso implica supor que muitas greves são deflagradas à revelia dos próprios sindicatos e se associam a movimentos não exclusivamente atrelados à esfera do contrato de trabalho.

A legislação trabalhista - em especial a Lei no. 7.783 de 1989 - exige o cumprimento de um conjunto de protocolos que antecedem a greve e que devem ser providos ou pelo sindicato ou pela comissão de greve - esta última nomeada na inexistência de sindicatos representantes dos trabalhadores. A organização coletiva torna-se, assim, uma espécie de "fiadora" da greve, e é considerada a autoridade coatora para fins, inclusive, de aplicação de multas. Até a reforma trabalhista de 2017, a legislação tomava como princípio, portanto, que existiria um vínculo contratual entre base e sindicato, de maneira que a greve e sindicatos estariam umbilicalmente unidos.

Na bibliografia que trata o tema das greves predominam as análises que fazem essa vinculação, inclusive para avaliar o ativismo (ou a mitigação) da atividade sindical. Boito e Marcelino (2010) admitem que a greve não é a única ação sindical possível, porém

² Segundo estudo organizado por André Gambier Campos para o IPEA, em 2016 existiam 16.491 organizações de representação de interesses econômicos e profissionais no Brasil, reconhecidas pelas autoridades do MTE. Seguindo os níveis hierárquicos da estrutura oficial, de baixo para cima, há 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, totalizando 16.491 organizações que representam empregadores (5.251) e trabalhadores (11.240). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf. Acesso em 24/06/2018.

³ Fonte: CAMPOS, A.G. Sindicato no Brasil, o que esperar de um futuro próximo. Cadernos IPEA no. 2262. 2016.

reconhecem que o fenômeno (inclusive no que diz respeito aos seus ciclos) contém elementos fundamentais para a análise do movimento sindical. De fato, greves espontâneas e conduzidas de maneira não atinente às formalidades legais dizem muito sobre a relação entre direção e base sindical. O próprio DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos socioeconômicos) realiza levantamentos periódicos de greves que não necessariamente estão associadas à atividade sindical⁴.

A década de 2010 foi acompanhada de uma elevação da atividade grevista. Em 2012, considerando-se esferas pública e privada, foram registradas 873 greves. Em 2013, por sua vez, esse número passou para 2.050 paralisações. Em 2016 esse número saltou para 2.093. É também importante avaliar o caráter das greves. Adotando a classificação do DIEESE entre greves propositivas e defensivas, observa-se que desde 2013 há um crescimento do caráter defensivo (ou seja, reivindicações acerca de direitos já obtidos e que não foram honrados pelos empregadores). Já as greves defensivas, em que se reivindica uma ampliação de direitos, estas recuaram 7% entre 2012 e 2013, enquanto greves defensivas por salários atrasados se ampliaram 15% entre 2012 e 2016.

Outro aspecto importante e não registrado nos levantamentos do DIEESE foi a ocorrência de paralisações espontâneas ou que fugiram às lideranças sindicais tradicionais. Um indicador desta tendência talvez seja revelado na redução de horas paradas e no fato de que muitos movimentos tiveram breve duração. Um elemento, entretanto, nos chama a atenção, sempre tomando 2016 como ápice do movimento: o fato de que as greves tendem a ocorrer muito mais por empresa do que por categoria. De fato, é o que demonstra a tabela do DIEESE:

Tática das greves na esfera privada – Brasil, 2016

Tática	Greves	
	no.	%
categoria	94	9,5
Empresa/unidade	892	90,5
Total	986	100,0

Fonte: DIEESE/SAG - 2016

⁴Disponível em <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2016/estPesq84balancogreves2016.html> Acesso em 24/06/2018.

Temos, portanto, que uma das características marcantes da ação dos trabalhadores na década de 2010 foi a elevação do número de greves defensivas por empresa - o que sugere que, ainda que a atividade sindical estivesse em declínio (como defende Rodrigues), a organização coletiva e a identidade de classe no local de trabalho permitiu que os trabalhadores interpusessem obstáculos ao arbítrio patronal no nível do chão de fábrica.

No nosso entendimento, e essa é a principal hipótese deste artigo, é que essa característica ativa das greves a partir da década de 2010 fez com que a reforma trabalhista mirasse não apenas no enfraquecimento dos sindicatos, mas, principalmente, em reduzir a capacidade de organização dos trabalhadores e seu ativismo dentro das unidades produtivas.

A criação da figura da "Comissão de Representação dos Empregados" nas empresas com mais de 200 trabalhadores (art. 510-B da CLT) foi a resposta oferecida pelo governo Temer e o Congresso Nacional. Seu objetivo, conforme abordaremos adiante, é excluir os sindicatos da esfera de negociações e atrair representantes dos trabalhadores sem que haja nenhuma contrapartida que impeça ou evite atos de ingerência dos patrões nas atividades dos representantes (o que contraria, inclusive, a Convenção 98 da OIT no seu art. 2, itens 1 e 2). No próximo item veremos de que maneira a atividade de representação dos trabalhadores (seja ela sindical ou através da representação no interior das empresas) se torna um empreendimento de alto risco.

A gestão das "indesejáveis" organizações coletivas dos trabalhadores

Utilizamos aqui o termo "gestão" por entender que a reforma trabalhista inaugurou uma ingerência sobre as organizações coletivas dos trabalhadores talvez com paralelo apenas nas ditaduras brasileiras. A era Vargas tratou de adotar uma classificação dos trabalhadores que qualificava como "indesejáveis" aqueles associados às organizações de classe. As "listas negras", ampliadas no período da Ditadura Militar para os trabalhadores que buscassem acesso na Justiça do Trabalho, eram divulgadas entre as empresas para que a contratação daqueles trabalhadores "recalcitrantes" fosse dificultada ou vedada. Além disso, é longa a lista de benesses concedidas ao sindicalismo "chapa branca" no período da ditadura militar - desde preferência na distribuição de recursos do BNH (Banco de Desenvolvimento Habitacional) até vantagens financeiras.

A Lei no 13.467 de 2017 introduziu um novo Título, o IV-A, que trata de quebrar não apenas os sindicatos, mas especialmente trazer à esfera patronal as “indesejáveis” formas de organização por unidade de produção – e que, como verificamos, vêm crescendo no país. Procura-se minar não apenas as organizações já formalizadas ou consolidadas mas, principalmente, as iniciativas de organização coletiva no chão das unidades. Entre várias modificações trazidas pela reforma trabalhista que atingem a organização coletiva dos trabalhadores, trataremos de analisar aspectos presentes em dois blocos de artigos que atingem diretamente esse objetivo.

O primeiro bloco está reunido no título IV-A “Da Representação dos Empregados” e é constituído pelos artigos 510-A até 510-D. O dispositivo cria a “comissão de representação dos empregados” para atuação no interior de empresas com mais de 200 empregados.

O segundo bloco denomina-se “da Organização Sindical” e é composto pelo Título V. Seu aspecto mais evidente é o fim da contribuição compulsória, porém o artifício oculto se localiza no estabelecimento de uma nova competência ao sindicato, a de ser litisconsorte em ações individuais ou coletivas envolvendo convenções ou acordos coletivos. Essa alteração no dispositivo legal tem potencial de afetar duramente os sindicatos, já que a posição de litisconsorte estende a ele o ônus do pagamento de honorários advocatícios, custas, perícias e o montante da causa.

A Comissão de Representação dos Empregados tem como objetivo claro concorrer com os sindicatos no âmbito da representação de trabalhadores por unidade produtiva. Também parece ser uma estratégia para conter e prevenir movimentos de autonomização das bases em relação às direções sindicais formais. Tudo indica justificar-se pelo crescimento, identificado nos dados coletados pelo DIEESE-SAG, do número de greves locais, de caráter municipal ou por empresa, de curta duração e cuja eclosão muitas vezes ocorre à revelia do sindicato representante da categoria.

A medida claramente afasta os sindicatos dos representados. Em primeiro lugar, a finalidade da proposta é declarada no caput do artigo 510-A: justifica-se para “promover (aos empregados) seu entendimento direto com os empregadores”. Dispensa-se, assim, o sindicato, rebaixado pela legislação a um mero intermediário não essencial para o “entendimento” entre capital e trabalho.

O Título IV-A é bastante minucioso ao retirar das representações qualquer autonomia para decidir coletivamente sobre suas formas de organização e funcionamento. A tutela estatal é ampla. Assim, a composição das comissões varia de acordo com o número de empregados da empresa, porém o critério que faz com que nas empresas que tiverem entre 200 e três mil empregados a representação será fixada em 3 membros (e não em 5 ou 7) e assim não possui nenhuma justificativa⁵.

O caráter “por empresa” também é relativizado pela lei. Melhor seria falar “por empregador”, já que no caso da empresa possuir mais de uma unidade em Estados da Federação ou no Distrito Federal, a composição da comissão não se altera, já que o universo a ser considerado é o de todas as empresas que compõem o conglomerado, não suas unidades.

O sindicato da categoria é textualmente excluído dos processos eleitorais da Comissão, equiparado, por sinal, à empresa no tocante à possibilidade de “interferir” na escolha dos representantes da empresa. Resta saber de que maneira serão recepcionados os candidatos sindicalizados ou já com representação sindical. Uma vez que o sindicato não pode participar do processo eleitoral, certamente haverá questionamentos jurídicos acerca da impossibilidade de candidatura de um representante dos trabalhadores da empresa que possua, também, cargo sindical.

Impedidos de se candidatarem também estão os terceirizados não fixos na empresa e aqueles que acumulem duas condições de precariedade: a de terceirizados e contratados por tempo determinado. Ao invés de garantir representação a esses trabalhadores, mais sujeitos a arbítrios e menos protegidos pela legislação individual do trabalho, a lei os exclui textualmente⁶.

Outro aspecto inédito diz respeito à proibição do representante eleito dos trabalhadores de se candidatar para a mesma comissão por dois mandatos consecutivos. A isso se associa o fato de que esse trabalhador não poderá licenciar-se de suas funções para o exercício do mandato representativo (o mandato não implica em suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções).

⁵ O art. 510-A prossegue ao estabelecer que nas empresas com mais de 3 mil e até 5 mil empregados a comissão será composta por 5 membros e naquelas com mais de cinco mil empregados, 7 membros.

⁶ § 2º. Art. 510-C, “os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado”.

A previsão de estabilidade também cria alguns institutos novos, o que eleva a situação de insegurança do representante dos empregados. Isso porque a estabilidade é relativizada tanto temporalmente (apenas um ano) quanto do ponto de vista da definição daquilo que poderia vir a interrompê-la.

Assim, considera-se o representante dos trabalhadores “estável” da apresentação de sua candidatura até o fim do mandato, excluindo-o solenemente da estabilidade prevista no art. 8º., VIII da Constituição Federal: “*é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei*”. A Lei, ao contrário de garantir-lhe o trabalho, permitindo sua dispensa apenas nos casos de “falta grave” (indisciplina e desídia - imprudência, imperícia, incúria, negligência e fraude) acrescenta novas motivações para a demissão do representante dos empregados – todas elas vinculadas ao arbítrio da empresa:

“§. 3º. Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Em outras palavras, à critério da administração da empresa, o representante dos trabalhadores poderá ser demitido a qualquer momento, bastando haver qualquer justificativa de ordem interna da empresa (técnica, econômica e/ou financeira). Em tal situação de disparidade de forças, há efetivamente a possibilidade dos representantes tornarem-se meros prepostos do empresário junto aos trabalhadores, já que a margem de arbítrio para a sua demissão é ampla e sua estabilidade, mitigada. O risco de admitirem-se representantes eleitos sem vínculo com os sindicatos já foi, inclusive, objeto de Convenção Internacional, ratificada pelo Brasil. É o que estabelece o art. 5º. Da Convenção Internacional da OIT no. 35:

“quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas cada vez que for necessário, para que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte”.

Como se procurou demonstrar, o escopo da Lei é justamente apresentar uma ofensiva à negociação coletiva, mitigando propositadamente, a presença dos sindicatos e, ato contínuo, precarizar a situação de representação de trabalhadores de maneira a vincular os representantes ao arbítrio patronal.

Por fim, é interessante observar que entre as funções das comissões de trabalhadores estão previstas medidas para o cumprimento da legislação trabalhista – o que se revela peculiar, já que, segundo o SAG-DIEESE, a maior parte das greves no ano de 2016 tiveram caráter defensivo, em especial visando o pagamento de salários atrasados⁷. Será que os legisladores entenderam que implementando-se as comissões, com essa configuração, diminuiriam o número de greves? Ou a medida teria o efeito, somente pela presença de uma comissão de trabalhadores, de impedir a burla patronal – em especial o atraso de salários?

Passemos agora à análise do bloco da Organização Sindical.

A principal e mais conhecida modificação trazida pela reforma trabalhista à estrutura sindical é sem dúvida aquela relativa à regra de custeio da organização sindical.

No Brasil vigoravam até 2017 quatro tipos de contribuições dos trabalhadores para o sistema sindical: contribuição sindical obrigatória, contribuição confederativa, contribuição assistencial (ou negocial) e as mensalidades dos associados dos sindicatos. A mais polêmica dessas contribuições é a contribuição sindical obrigatória, extensamente regulamentada pelos artigos 578 a 610 da CLT. Atingia desde empregados até empregadores, passando por profissionais liberais que sofriam (no primeiro caso), descontos nas folhas de pagamento ou, em se tratando dos demais, recolhimento através de guia.

Do montante, 10% era destinado às Centrais Sindicais (art. 5º, Lei 11.648/2008), 10% iam para a “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 589 da CLT), com repasses feitos pela Caixa Econômica Federal. Percentual de 60% ia para os sindicatos e o restante distribuído entre federações e confederação.

⁷ São atribuições da Comissão de trabalhadores (art. 510-B, CLT): “I - representar os empregados perante a administração da empresa; II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa fé e do respeito mútuo; III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho”.

Um dos argumentos utilizados para a crítica do fim da contribuição sindical se localiza no fato de que uma vez que o sindicato é o responsável pelas negociações que implicam TODA a categoria, e não apenas os sindicalizados, seria importante que esses também contribuíssem à manutenção da organização. De fato, quando se analisa a distribuição da contribuição para os sindicatos, observa-se que a multiplicação de entidades é tão elevada que o valor máximo repassado para um sindicato através do modelo obrigatório não ultrapassa os R\$30.000,00 (montante recebido pelo sindicato dos empregados no comércio de São Paulo. CAMPOS, 2016). Segundo o levantamento do IPEA,

O sindicato médio estudado neste trabalho parece ter poucos trabalhadores em sua base social e, ademais, ainda menos trabalhadores sindicalizados entre eles. Este sindicato médio parece ter uma base restrita a um município ou a alguns municípios, bem como recursos provavelmente insuficientes para sua organização e mobilização. Em suma, apesar de seu número elevado (quase onze mil), os sindicatos enfrentam problemas na sua organização e, provavelmente, em sua ação hoje em dia. E, como outra parte da literatura indica, para resolver esses problemas, talvez seja importante transformar a estrutura como um todo, alterando alguns dos seus aspectos históricos, a fim de obter sindicatos mais representativos e atuantes (CAMPOS, 2016)

A Lei 13.467/2017 ao mesmo tempo que eliminou a contribuição sindical, manteve os sindicatos nas funções de representante de toda a categoria para efeitos de negociação/convenção/acordo coletiva/o.

Ocorre que um outro aspecto da reforma ampliou mais ainda a competência dos sindicatos em relação à categoria. Trata-se de mudança de impacto financeiramente elevadíssimo sobre as finanças dos sindicatos, consubstanciado no § 5º. do art. 611-A da CLT.

O referido artigo determina que em todas as ações judiciais, individuais ou coletivas, que tenham como objeto a anulação de cláusulas constantes em instrumentos de negociação coletiva do trabalho (Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos do Trabalho), o sindicato deverá participar na qualidade de **litisconsorte necessário**.

O litisconsórcio (ou seja, quando no processo existe mais de uma parte singular em um dos polos da lide) torna aqueles que integram um dos polos, “partes necessárias”. Isso significa que estas passarão a integrar o processo inclusive para fins de execução. Desta forma, sendo obrigatoriamente chamados ao processo, os sindicatos se tornam solidários ao pagamento de passivos no caso do resultado não ser favorável à parte principal que compõe a lide. Assim, ao sindicato – representando tanto os filiados quanto os não filiados, - a

reforma trabalhista acrescenta um risco econômico altíssimo, uma vez que, em caso de insucesso na demanda, ao sindicato restará solidário ao trabalhador no pagamento, por exemplo, de custas, honorários advocatícios, honorários de sucumbência, perícia (quando houver) e demais encargos processuais.

Esse ônus tende a inviabilizar sindicatos pequenos, já que o risco da atividade pode ser elevadíssimo, acarretando a penhora de todos os seus bens para honrar, ao final, dívidas oriundas da ampliação desmedida da representação sindical sobre os trabalhadores filiados e não filiados ao sindicato, empregados ou desempregados, sem a previsão de uma contrapartida financeira para a manutenção do sindicato.

A discussão acerca da representação estender-se a trabalhadores não empregados sempre foi um aspecto importante do debate sindical. Boito e Marcelino sistematizam um conjunto de autores que considera a hipótese do sindicato abarcar desempregados para concluir que

“A organização de trabalhadores desempregados imporia duas ordens de problemas para o movimento sindical: primeiramente, esse tipo de trabalhador teria dificuldade em contribuir financeiramente para a manutenção do sindicato e, em segundo lugar, essas organizações teriam dificuldades para definir métodos de luta e uma estratégia reivindicativa eficaz, visto que a greve só pode ser empreendida por quem está empregado (2010, P. 325).”

Lamentavelmente, a discussão foi não apenas açambarcada pelos empresários, sem consulta alguma às organizações do sistema sindical e centrais, mas travestida de mais um ônus e risco para os sindicatos. Certamente representará um elemento decisivo para a eliminação de vários sindicatos menores, em geral com representatividade limitada.

Considerações sobre a atuação do Judiciário trabalhista

A atuação das Cortes superiores no Brasil na década de 2010 tem contrastado profundamente com o seu *modus operandi* presente nas décadas anteriores, principalmente os anos correspondentes ao último governo FHC e primeiro governo Lula. Como tivemos oportunidade de abordar em outro trabalho (PEREIRA, 2008), o STF alternou-se entre uma contenção (*restraint*) no sentido de evitar pronunciar-se definitivamente sobre temas em disputa (como greve, recomposição salarial, reajustes etc), para tornar-se um legislador trabalhista ativíssimo na década de 2010.

Foram inúmeras as ocasiões em que o Supremo manifestou-se inclusive contrariamente ao entendimento soberano do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de enfraquecer o poder de barganha dos sindicatos e praticamente obrigá-los a recomençar cada negociação coletiva do zero. Duas decisões impactantes foram lavradas pelo Ministro Gilmar Mendes. Uma delas, estabeleceu a possibilidade de negociações coletivas ocorrerem abaixo da previsão normativa da Justiça do Trabalho. Outra, é o entendimento acerca da inconstitucionalidade da ultratividade das normas coletivas. Isso significa que, expirada a convenção ou acordo coletivos e ainda no interregno da negociação de outro instrumento coletivo, as cláusulas anteriores não se estenderão no tempo, mas cessarão ao termo da vigência do acordo.

No primeiro caso, o “pisso” de qualquer negociação seria estabelecido a partir do tipo de contrato do trabalhador e da previsão constitucional estabelecida no rol do artigo 7º. da Constituição Federal (excluídos, conforme alguns entendimentos, os servidores públicos). No segundo, a força normativa dos contratos é aplicada com toda a rudeza ao mundo do trabalho, gerando impactos terríveis em cláusulas, por exemplo, referentes a planos de saúde (que poderiam ser simplesmente extintos caso estivesse prevista em CCT ou ACT a participação de empregadores). A essas medidas somam-se inúmeras outras de restrição aos direitos dos trabalhadores. Uma delas, - que, de resto, já vinha praticada pelo TST e referendada pelo STF - é a limitação da indenização do valor do dano moral extrapatrimonial a partir da “precificação” do trabalhador no mercado. Ou seja, o dano moral não é medido pelo dano causado, mas por quanto o trabalhador (e sua família) percebem mensalmente.

Conclusões

Procuramos demonstrar aqui que a reforma trabalhista consubstanciada pela Lei 13.467/2017 promoveu um retrocesso ao reinterpretar demandas dos trabalhadores de maneira a mitigar-lhes o direito de organização. Há indícios consistentes que ela acarretará a fuga da carteira assinada, a intermitência do vínculo de trabalho, a evasão das contribuições para o INSS e a fragilização das organizações coletivas dos trabalhadores. Igualmente afetará em cheio os setores de classe identificados com salários mais elevados ao prever a

possibilidade de celebração de cláusulas contratuais menos favoráveis em relação a outros empregados da empresa, contratados pelo mesmo empregador (caput do art. 444 da CLT)⁸. Esta medida, baseada em uma estratificação artificial de trabalhadores tenderá a afetar categorias com rendimentos ao redor de R\$11.000,00, como pilotos e comissários (aeronautas em geral), médicos e outras categorias profissionais que não se encontram em nível gerencial.

Sobre esse último aspecto, trata-se de um golpe na solidariedade de classe – e seus aspectos constitutivos – que vieram se fortalecendo nos últimos anos e que exsurtem na forma de greves e outras manifestações.

A oneração de sindicatos, tendo em vista a ampliação de sua base representativa que passa a variar e incorporar tanto o momento da negociação coletiva quanto o do processo judicial, torna a sobrevivência de sindicatos pequenos quase impossível.

A reforma trabalhista sem dúvida penaliza os trabalhadores e aponta para um período de rigoroso inverno, em que entidades de trabalhadores não conseguirão sobreviver sem associarem-se com organizações mais consolidadas. Pode significar o fim das organizações cartoriais, mas também a consolidação de um modelo sindical mais forte e representativo.

Referências

BOITO Jr e MARCELINO, Paula. *O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000*. Caderno CRH, Salvador, v 23, no. 59, p.323-338, Maio/Agosto 2010.

BOITO Jr, Armando. *Estado, política e classes sociais*. São Paulo, Unesp, 2007.

BRASIL. Lei 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 24/06/2018.

CAMPOS, A.G. *Sindicato no Brasil, o que esperar de um futuro próximo*. Cadernos IPEA no. 2262. 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf. Acesso em 24/06/2018.

CARDOSO, Adalberto. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo, Boitempo. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo, LTr. 2017.

⁸ A cláusula em questão atinge os empregados portadores de diploma de nível superior que percebem salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral da Previdência Social (ou seja, salário de R\$5.531,31, sendo seu dobro o equivalente a R\$11.062,62 em 2017).

DIAS, Edmundo Fernandes. *Política brasileira: embate de projetos hegemônicos*. São Paulo, Ed. Rosa Sunderman. 2006.

DIEESE. *Balanço das greves de 2016*. Disponível em <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2016/estPesq84balancogreves2016.html>. Acesso em 24/06/2018

MARX, K. *A ideologia alemã*. São Paulo, Boitempo. 2007.

OIT. Convenção no. 98. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em 24/06/2018.

.PEREIRA, Maria Cristina Cardoso. *Servidores, sim. Trabalhadores, não*. Tese de Doutorado. Programa de pós graduação em Ciências Sociais. Unicamp. 2018.