

MD 808/2017 - representação e negociação no local de trabalho



O modelo sindical de organização dos trabalhadores, fracionado por

categorias profissionais, está longe de se impor como forma de efetividade da representação dos trabalhadores nas empresas, observado o disposto na Convenção Internacional 135 da OIT, ratificada pelo Brasil. Por esta razão é que a representação sindical nos locais de trabalho é dissociada dos interesses dos trabalhadores, embora o histórico monopólio de representação de categorias possa sugerir aos sindicatos, chamados de categoria preponderante, um direito que, analisado do ponto de vista da proteção dos interesses dos trabalhadores, não possuem.

As novas disposições da Lei 13.467/2017, sobre a participação dos trabalhadores nos locais de trabalho, se afastaram da representação formal e reconheceram o direito à comissão de trabalhadores desvinculada de vínculos sindicais e que tal comissão tivesse o olhar para os interesses do local de trabalho e para o conjunto de trabalhadores, independentemente de categorias profissionais. A legitimidade adquirida é interna e não externa.

É importante sempre separar quais são os interesses dos trabalhadores que estão a ser defendidos porque, quando coletivos, por força da Constituição Federal, é de exclusiva participação do sindicato, independentemente de legitimidade ou representatividade. Trata-se do cumprimento de um direito formal de representação, legítimo ou não. O sindicato, convém lembrar, não é titular de direitos, mas porta voz da manifestação da autonomia privada coletiva dos trabalhadores, verdadeiros titulares do direito. Neste aspecto, ao longo dos tempos, não pareceu importante considerar a legitimidade dos representantes, bastando o simples reconhecimento formal da lei. Paradoxalmente, quando os Tribunais decidiram pela ausência de representatividade anularam cláusulas normativas (Súmula 85, TST) ou validaram outras, mesmo contra a lei (OJ-SDI1T-73. VOLKSWAGEN DO BRASIL LTDA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PAGAMENTO MENSAL EM DECORRÊNCIA DE NORMA COLETIVA. NATUREZA INDENIZATÓRIA; Súmula 14 do TRT/SP).

Mas, de fato e de direito, quando se tratar de interesses coletivos de categoria, os sindicatos possuem o



privilégio de se impor, inclusive contra a vontade dos interessados. É ele, sindicato, que manda e que, em tese, purifica as negociações porque, sem sua presença, supostamente (e sempre por presunção) os trabalhadores teriam sido ludibriados pelo empregador.

Neste sentido, respeitando, portanto, a vontade coletiva manifestada pelos trabalhadores em assembleia, é que a Lei da Reforma (a primeira), no artigo 8º, inseriu o parágrafo 3º, e assim permanece, para que “no exame de convenção ou acordo coletivo de trabalho a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)[\[1\]](#) e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”.

Efetivamente, a prevalência de validade de negociação coletiva não está no aspecto formal mas na capacidade de manifestação do agente (trabalhadores em assembleia). No caso do direito coletivo do trabalho, a capacidade se consuma pela decisão de assembleia dos interessados posto que, sem a autonomia da vontade coletiva, nula será qualquer negociação. A representação sindical formal se sujeita, necessariamente, à vontade coletiva dos titulares do direito.

No local de trabalho é perfeitamente possível que as categorias lá inseridas e reunidas cada uma com os sindicatos de representação decidam cada qual estabelecer um processo de negociação com o empregador, discutindo isoladamente os respectivos interesses. Trata-se de situação usual em que algumas empresas cumprem negociações coletivas com mais de um sindicato.

Todavia, quando se trata dos interesses de todos os trabalhadores da empresa, cujo vínculo jurídico de união se faz pelo pertencimento à condição de vínculo empregado x empregador e o próprio ambiente de trabalho, parece que nenhum sindicato teria a capacidade de representação legítima do conjunto dos trabalhadores.

Deste modo, a representação dos trabalhadores nas empresas veio quebrar a hegemonia sindical ou pelo menos romper com a noção de categoria porque no local de trabalho a representação se faz para todos, indistintamente.

A Medida Provisória 808 acrescentou o artigo 510-E, para dispor que “a comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do [incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.](#)”

E, mais adiante, a nova redação do artigo 611-A manteve a prevalência do negociado sobre o legislado desde que o sindicato tenha sido o condutor da negociação de direito coletivo.

Vale lembrar que a legislação trabalhista contempla negociações coletivas sem participação de sindicato, como na lei de greve (art. 4º, §2º, Lei nº 7.783/89), na recusa do sindicato de participar em negociações (artigo 617 da CLT) ou na comissão para fiscalizar a cobrança e distribuição da gorjeta (art. 457, §10, da CLT).

De tudo isto, pouco se altera no que a legislação já dispunha e os problemas sindicais da legitimidade e



representatividade permanecem os mesmos.

De fato, os interesses da categoria devem ser resolvidos no âmbito da categoria, respeitando o modelo sindical fracionado. Todavia, no ambiente de trabalho em que estão presentes diversas categorias, os interesses coletivos seriam capitaneados por qual sindicato? Valerá apenas o cumprimento do aspecto formal do artigo 104 do Código Civil ou a legitimidade que identifica a capacidade do agente titular de direito em assembleia será mais relevante?

A representação dos trabalhadores nas empresas não poderia ter sido desprezada em negociações coletivas porque une interesses comuns e pode negociar pelo futuro do emprego de forma mais integrativa e menos predadora e imediatista.

[1] Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei

Date Created

24/11/2017