

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E GESTÃO EMPRESARIAL

A reforma trabalhista advinda com a Lei 13.467/2017 trouxe várias novidades no âmbito das relações coletivas trabalhistas, dentre elas a representação dos trabalhadores no local de trabalho (art. 510-A da CLT), regulamentando o artigo 9º da Constituição, e a prevalência do negociado sobre o legislado, de forma mais clara, prescrita no artigo 611-A da CLT. A junção dessas duas boas novas revela a função da negociação coletiva como ferramenta de gestão empresarial.

Há uma tendência, no mundo todo, de que a regulação das relações de trabalho se desloque de um eixo central (lei estatal) e passe para uma regulação centrada na empresa, seja por meio da negociação coletiva (avultando aqui os acordos coletivos) ou por meio dos chamados “códigos de conduta” empresariais.

As empresas têm poder. A atividade empresarial influencia vários stakeholders, sejam eles “internos” (empregados, diretores, conselheiros, acionistas) ou “externos” (consumidores, fornecedores, comunidade local). O poder da empresa, portanto, em um Estado democrático de direito, precisa ser limitado.

Pretendo chamar a atenção, aqui, para o fato de que no âmbito da empresa há um espaço plural e democrático, de participação, e de equilíbrio dos interesses dos vários stakeholders, dentre eles, os empregados e os consumidores.

Com a reforma trabalhista, agora a representação dos trabalhadores no local



de trabalho (que não têm natureza sindical, é preciso destacar!) tem previsão de criação e atuação na CLT. As denominadas “comissões de fábrica” ou “organização no local de trabalho – OLT” têm como escopo uma representação mais direta com a empresa, além de promover o diálogo e buscar a solução dos conflitos de forma mais eficaz e rápida.

A reforma trabalhista também trouxe para o art. 611-A da CLT a possibilidade de a negociação coletiva prevalecer sobre a lei em questão de plano de carreira, definição de funções de confiança, estabelecer condições quanto à jornada de trabalho, banco de horas e, até, de estabelecer o regulamento de empresa.

Em outras palavras, a negociação co-

letiva é ferramenta de gestão, em que os trabalhadores poderão participar, por meio de sua representação ou sindicato, dos destinos da empresa, flexibilizando e democratizando o poder diretivo do empregador, opinando sobre jornada de trabalho, remuneração e carreira, estatuto disciplinar, meio ambiente do trabalho e outros temas de seu interesse.

Há nítidas vantagens nessa abertura mais democrática e participativa. Imagine uma grande empresa que pretenda mudar seu quadro de carreira alterando sensivelmente as condições de promoção, a forma de remuneração e o enquadramento. Imagine, também, uma empresa que pretenda mudar os critérios e a tabela de comissionamento, mo-

dernizando-o. Se o plano de carreira e a tabela de comissionamento foram feitos unilateralmente pela empresa, com certeza essa nova alteração poderá ser considerada lesiva e nula (art. 468 da CLT), criando passivos trabalhistas. Isto é, cria-se uma espécie de “direito adquirido”, incorporado ao contrato de trabalho, que não poderá ser alterado.

Ao contrário, se o quadro de carreira e a tabela de comissionamento são feitos por meio de negociação coletiva, como um acordo coletivo, por exemplo, não haverá nulidade na pretensa alteração, ainda que lesiva, porque não há incorporação de cláusulas constantes de acordo coletivo, e porque a lei e a jurisprudência, hoje, não acatam a tese de ultratividade. Agindo assim, as empresas evitariam passivos trabalhistas e poderia ter mais agilidade na organização do negócio.

Portanto, a construção da regulação das condições de trabalho, quando feita por meio da negociação coletiva, além de mais eficaz, é mais segura para as empresas, tornando-as mais ágeis e competitivas. É a empresa mais democrática, cumprindo sua função social, utilizando-se da negociação coletiva como poderosa ferramenta de gestão empresarial.

EDUARDO PRAGMÁCIO FILHO

» Sócios do escritório
Furtado Pragmácio Advogados