

Reforma trabalhista: os sindicatos e as negociações coletivas



Anna Gilda Dianin
Advogada
especialista em
Direito Educacional
e Direito Sindical.
Presidente do
Sinepe/Sudeste/MG

Os efeitos da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista) se fazem presentes em um duplo campo: o das relações individuais de trabalho e o das relações coletivas. Em que pese o fato de a extinção da contribuição sindical obrigatória ser objeto de grande destaque – e de fato é um tema extremamente relevante –, creio que é sobre a importância dos sindicatos para as negociações coletivas que se deve refletir com igual ou maior profundidade. Até porque, nesse novo ambiente pós-reforma, a qualidade do serviço prestado pela entidade sindical à categoria que representa está diretamente vinculada à sua capacidade de sobrevivência.

Assim, as atividades das comissões de negociações ganham importância jamais vista entre nós, no âmbito das relações coletivas de trabalho. Existem desafios a serem vencidos, principalmente em se considerando que os negociadores patronais não são sindicalistas *full time*, com remuneração garantida. O tempo doado às reuniões de negociação implica afastamento de sua atividade própria, o que muitas vezes redundará em sérias dificuldades internas.

Contudo, o valor atribuído às convenções coletivas é tão grande que já não há mais espaço para a “negociação do faz de conta” ou para, na undécima hora, “colar a negociação do sindicato vizinho”.

De acordo com a Lei n. 13.467/2017 (se mantida na íntegra), os parâmetros a serem observados são os seguintes:

- **Intervenção estatal mínima:** conforme disposição do art. 8º, § 3º, da CLT, no exame da CCT ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente



a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

• **Prevalência do negociado sobre o legislado:** na dicção do art. 611-A, são enumeradas 15 situações dentre as quais se destacam: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado.

• **Negociação – objeto ilícito:** por outro lado, o art. 611-B dispõe que constituem objeto ilícito de negociação que vise à supressão ou redução dos 30 itens que lista, cuja leitura por parte dos empresários e representantes nas comissões de negociação é obrigatória.

• **Duração da CCT ou ACT:** conforme § 3º do art. 614, não poderá ser superior a 2 anos, vedando-se a ultratividade.

• **Prevalência do ACT sobre a CCT:** na forma do art. 620, as normas do Acordo Coletivo prevalecerão sobre a CCT, diferentemente do que se via anteriormente, quando prevalecia o que fosse mais benéfico ao trabalhador.

Portanto, já se aproximando o período de renovação das CCTs, o momento é assaz oportuno para que sindicatos e federações se preparem para as desafiantes negociações sob a vigência da nova lei. Afinal, como já sentenciou o bardo inglês, “estar preparado é tudo!”. ■

annadianin@uol.com.br