

## **Reforma trabalhista e negociação coletiva Primeiras avaliações sobre o caso brasileiro<sup>1</sup>**

Leandro Horie

Adriana Marcolino<sup>2</sup>

**Resumo:** No Brasil uma profunda reforma trabalhista foi realizada em 2017, com o objetivo de reduzir, desregulamentar ou flexibilizar os diversos direitos relativos às condições de trabalho, impõe mudanças no financiamento sindical, reduz a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho e cria constrangimentos ao processo de negociação coletiva. Dentro do movimento sindical brasileiro foram definidas diversas formas de resistir à implementação da reforma trabalhista, seja através de estratégias no campo jurídico, seja em denúncias em organismos multilaterais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e Comissão de Direitos Humanos da OEA (Organização dos Estados Americanos) ou ainda, procurar, através da negociação coletiva, incluir travas a implementação dos diversos pontos da reformas trabalhista ou incluir garantias que forma retiradas pela reforma, por exemplo, no caso do financiamento sindical. Nosso objetivo nesse artigo é apresentar uma análise do primeiro ano de implementação da reforma trabalhista e seu impacto para as negociações coletivas e para regulação do trabalho no Brasil, a partir da análise das negociações coletivas realizadas em 2018 pelos sindicatos filiados à CUT (Central Única dos Trabalhadores). Essa é a maior central brasileira e tem papel relevante na organização dos trabalhadores no país. O estudo foi realizado a partir da análise de 128 negociações de diversos ramos de atividade econômica, de diversas regiões do país e com sindicatos de pequeno, médio e grande porte. A análise foi realizada através de questionário enviada para dirigentes sindicais que participaram das negociações coletivas em 2018.

**Palavras chaves:** reformas trabalhistas; precarização do trabalho; negociação coletiva; organização sindical.

### **Introdução**

A lei nº 13.467/2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”, foi implementada em final de 2017 e como consequência tem proporcionado

---

<sup>1</sup> Texto elaborado a partir dos resultados da pesquisa “Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista: uma análise a partir de entidades sindicais da CUT”, DIEESE/CUT, 2018.

<sup>2</sup> Respectivamente economista, mestre e doutorando (IE-UNICAMP) e Socióloga e mestranda (FFLCH-USP). Técnico e técnica do DIEESE.

transformações nas relações trabalhistas no Brasil, precarizando as relações de trabalho, representação sindical e negociação coletiva no país. Essa reforma alterou um conjunto relevante de normas relacionadas aos direitos trabalhistas, à negociação coletiva, à organização sindical e à justiça do trabalho.

Vendida como solução para a criação de postos de trabalho no país, pelo menos até meados de 2019 os seus únicos efeitos foram a deterioração das relações de trabalho e dos instrumentos de negociação coletiva. Houve ausência de debates com a sociedade civil e principalmente, com o movimento sindical, que se refletiu em um projeto lesivo aos trabalhadores(as), com queda das negociações coletivas, rebaixamento do patamar de assalariamento formal e a formalizando de um “cardápio” de formas alternativas de contratação, mas que mesmo assim não conseguiu gerar postos de trabalho.

Como forma de analisar os efeitos da reforma trabalhista na negociação coletiva no primeiro ano completo de sua existência (2018), este artigo analisa 130 negociações coletivas de entidades sindicais vinculadas à Central Única dos Trabalhadores (CUT), buscando compreender as principais dificuldades deste novo cenário. Essas entidades representam aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores(as), de diversas categorias e setores econômicos, assim como de todas as regiões do país e durante todo ano de 2018.

Considerávamos que as mudanças que ocorreriam no processo de negociação coletiva a partir da reforma trabalhista promoveriam um ambiente desfavorável aos trabalhadores e os dados que apresentamos a seguir reforçam essa perspectiva. No entanto, é possível destacar também que as estratégias sindicais de manutenção dos direitos dos trabalhadores se constituíram como trava importante da disseminação da reforma trabalhista via negociação coletiva. O objetivo desse artigo é produzir um painel amplo sobre essas mudanças e os seus efeitos para a negociação coletiva e para a proteção e ampliação dos direitos dos trabalhadores, decorrentes da reforma trabalhista, e que pouco ou nenhum efeito positivo trouxe para o ambiente já conturbado das relações de trabalho no país.

## **A Reforma Trabalhista no Brasil**

O governo Temer inicialmente apresentou, em dezembro de 2016, o Projeto de Lei (PL) nº 6.787/2016, que propunha alterar pontos dos direitos trabalhistas e sindicais. Os principais pontos apresentados foram: ampliação da abrangência do

contrato de trabalho temporário (de 3 meses para 6 meses) e do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas), estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em doze pontos das relações de trabalho, Representante no local de trabalho sem compor a estrutura de representação sindical brasileira e multa para combater a informalidade.

Para análise do PL, foi criada uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados, presidida por Rogério Marinho (Partido da Social Democracia Brasileira do estado do Rio Grande do Norte - PSDB/RN), que apresentou seu relatório no dia 12 de abril de 2017 e ofereceu um substitutivo ao projeto apresentado inicialmente pelo Executivo. Esse substitutivo ampliou o conteúdo da reforma, atingindo praticamente todos os grandes temas presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>3</sup>.

Esse relatório foi aprovado na Comissão Especial, no dia 26 de abril de 2017 e no dia seguinte, no plenário da Câmara dos Deputados com algumas modificações, que em sua maioria aprofundaram ainda mais os impactos dessas mudanças para as relações de trabalho no Brasil. Por outro lado, a multa para combater a informalidade foi suprimida - o único item que poderia ser considerado como uma medida que poderia reduzir a precarização do mercado de trabalho no país.

No Senado esse projeto<sup>4</sup> foi aprovado em duas comissões (Comissão de Assuntos Econômicos - CAE e Comissão de Constituição e Justiça - CCJ) e reprovado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS). Como estratégia do governo para garantir a aprovação em um prazo exíguo, não foi aceita nenhuma alteração ao texto aprovado na Câmara dos Deputados. Caso ocorresse alguma alteração do projeto no Senado, ele precisaria ser reanalisado pela Câmara dos Deputados, conforme as regras de tramitação de PLs existente no país.

A forma encontrada para contornar alguns dos pontos mais polêmicos entre a própria bancada governista foi a sugestão de veto para alguns itens, que deveria ser realizado pelo presidente da República, Michel Temer, o que não se concretizou depois do Projeto de Lei aprovado.

No dia 13 de julho de 2017 o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 37/2017 foi aprovado sem nenhuma modificação, sendo registrado como Lei número 13.467/2017 e entrou em vigor no dia 11 de novembro do mesmo ano. Sem os vetos, outra

---

<sup>3</sup> CLT é o conjunto de normas legais que regulamentam os direitos do trabalho no Brasil, foi aprovada em 1943, através do Decreto Lei número 5.452. Até meados de 2017 ela já havia sido modificada em mais de 500 itens, contrariando a visão de que a mesma era "ultrapassada" e não refletia mais a realidade do mercado de trabalho.

<sup>4</sup> No Senado Federal o PL 6787/2016 foi renumerado e passou a ser o Projeto de lei da Câmara (PLC) 37/2017.

promessa foi o envio da Medida Provisória (MP) de nº 808/2017, que tratou de poucos temas e com sua validade expirada em 21 de abril de 2018, sem ter sido analisada e aprovada. Dessa forma, o texto em vigor desde o final do mês de abril volta a ser aquele aprovado no Senado sem nenhuma modificação.

O relator do PL na Câmara dos Deputados afirma que o processo foi democrático e cita as audiências públicas, os seminários e as diversas reuniões e debates realizados. No entanto, nada do que a CUT e as demais entidades de trabalhadores divergiam no todo ou em parte foi apreciado, nenhuma proposta das entidades de trabalhadores foi incorporada ao texto final. Além disso, destaque-se que os espaços de diálogo tripartite dos quais o movimento sindical participou, debateram a primeira versão do projeto apresentada em dezembro de 2016 (PL nº 6.787/2016), sendo que a lei em vigor no Brasil é resultado do projeto substituto apresentado no Congresso (PLC nº 37/2017 e lei nº 13.647/2017), que não foi objeto de debate em nenhum espaço tripartite e, conforme já salientado anteriormente, ampliava radicalmente a proposta inicial apresentada pelo governo federal (MARINHO, 2017).

Quanto ao seu conteúdo, a Reforma Trabalhista apresenta propostas que podem ser divididas em quatro grandes temas: Contratos e jornada de trabalho, Negociações Coletivas, Organização sindical e Justiça do Trabalho, conforme ilustra o Quadro 1.

**QUADRO 1** - Principais Elementos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)

<b>Condições e Contratos de trabalho</b>	<b>Negociações Coletivas</b>
Retira, flexibiliza ou desregulamenta direitos propondo: (1) cardápio de contratos precários (2) ampliação da jornada e flexibilização do seu uso, (3) altera condições de trabalho (4) facilita a demissão.	Reforça um ambiente desfavorável à negociação coletiva e às negociações coletivas unificadas: (1) flexibiliza o piso de direitos previstos na legislação (2) Promove a negociação individual (3) altera hierarquia das normas que regulam as relações de trabalho.
<b>Organização sindical</b>	<b>Justiça do Trabalho</b>
Procura desarticular a estrutura sindical: (1) retirando seu principal financiamento sem proposta alternativa e sem mecanismos de fortalecimento da ação	Reduz o papel da justiça de trabalho não por meio do fomento aos meios de resoluções de conflitos entre capital e trabalho ou pela redução do poder

sindical (2) inclui um novo nível de estrutura de representação no local de trabalho sem relação com o sindicato de base	normativo da justiça do trabalho: (1) reduz seu papel de regulação das relações de trabalho (2) dificulta o acesso do trabalhador na cobrança de débitos trabalhistas.
---	--

Fonte: PL 13.467/2017. Elaboração: DIEESE, 2017.

No caso dos pontos que interferem diretamente no ambiente da negociação coletiva no Brasil, a Lei 13.467/2017 inclui a prevalência do negociado entre entidades sindicais e patronais sobre as leis que regulam o trabalho no Brasil; o fim da hierarquia das normas, especialmente devido ao negociado prevalecer sobre o legislado; uma diversidade de iniciativas que promovem a negociação individual; e o fim da ultratividade dos Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs).

A justificativa dessas mudanças é a de promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”. Afirmam que nenhum direito foi retirado, mas que podem ser objeto de negociações, o que possibilita que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”. No entanto, do ponto de vista dos trabalhadores os novos elementos interferem no ambiente negocial de forma negativa, como iremos demonstrar ao longo desse artigo (MARINHO, 2017).

A negociação coletiva é uma das ações centrais das entidades sindicais de trabalhadores: é um dos campos onde se disputa a regulação das relações de trabalho. Ainda que o modelo anterior à reforma trabalhista também representasse limites para a negociação coletiva, ele mesmo já havia sido alvo de mudanças importantes em especial, nas décadas de 1970 e 1980, resultado das lutas travadas pelo movimento sindical. Nesse período houve a ampliação do direito constitucional de greve (apesar da manutenção de alguns dispositivos que procuram definir os movimentos como ilegais), iniciativas sindicais de unificação da negociação e de negociações complementares por empresa avançando na construção do que seria o Contrato Coletivo Nacional de Trabalho, além de uma considerável generalização de negociações temáticas fora da data-base, contornando em parte os limites de uma negociação coletiva pauta “um único dia do ano”. Nesse contexto, o movimento sindical conseguiu conquistas importantes, ampliando direitos previstos na CLT ou na Constituição Federal de 1988 (CF/88), que se constituíram como um piso dos direitos

e possibilitando à negociação coletiva o papel de instrumento para ampliá-los, ou ainda, regular questões específicas de uma categoria de trabalhadores, dentro dos limites estabelecidos pelas leis (CAMARGOS, 2008).

Os itens previstos no texto da Lei nº 13.647/2017 aprovado, no entanto, vão na contramão das conquistas na estrutura da negociação coletiva nas últimas décadas: promove negociações fragmentadas por empresa ou ainda, individuais; possibilitam que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) sejam transformados em “teto” (máximo), já que este pode ser rebaixado a partir de negociações dos ACTs e das CCTs, além de medidas que somadas enfraquecem a atuação sindical, como o fim da principal fonte de financiamento das entidades representativas dos trabalhadores sem uma fonte alternativa (DIEESE, 2017; CESIT, 2017).

Por fim, a reforma trabalhista acaba com a ultratividade, mecanismo que garante a vigência dos ACTs e CCTs até que novo acordo seja firmado, de modo a não gerar um “vácuo” de direitos até que nova negociação coletiva seja finalizada. Trata-se, portanto de um requisito relevante para fomentar a negociação coletiva, ainda mais em um cenário de manutenção da data-base, que limita a negociação todos os temas em uma única data/período. A nova Lei estipula ainda o que não pode ser objetivo desse tipo de negociação, onde inclui o conteúdo do artigo 7º da Constituição Federal (Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais) (DIEESE, 2017; CESIT, 2017).

Conforme pode ser observado, este conjunto de medidas representa um cenário desfavorável para a regulação do trabalho no Brasil na visão dos trabalhadores e com impactos negativos diretos para estes<sup>5</sup>:

I - Prevalência do negociado sob o legislado: esse dispositivo permite que regras estabelecidas nas normas gerais, como a CLT, que estabelece o piso de direitos possam ser flexibilizadas ou reduzidas a partir de uma negociação coletiva. A proposta original apresentada pelo executivo, continha 12 pontos que poderiam utilizar esse dispositivo. A nova proposta elaborada pela Comissão Especial na Câmara de Deputados ampliou para 15 pontos, mas também incluiu o termo “entre outros”:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

---

5 Conforme texto do PL 13.467/2017. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)

2. Banco de horas anual;
3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
4. Adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
5. 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;
6. Regulamento empresarial;
7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
9. Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
10. Modalidade de registro de jornada de trabalho;
11. Troca do dia de feriado;
12. Enquadramento do grau de insalubridade;
13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
15. Participação nos lucros ou resultados da empresa.

**II - Prevalência do Acordo coletivo sobre a Convenção coletiva:** estipula que as condições estabelecidas em ACTs sempre prevalecerão sobre as estipuladas em CCTs. Essa medida dá continuidade à inversão da hierarquia das leis, propondo que o Acordo Coletivo de Trabalho tenha supremacia em relação à Convenção, e esses dois (ACTs e CCTs), tenham prevalência sobre as normas gerais que protegem o trabalhador no país.

Essa medida, somada a prevalência do negociado sobre o legislado, representa a retirada de direitos e a fragmentação da negociação, indo em direção contrária sobre as propostas de negociações coletivas mais amplas, unificadas e articuladas, como o Contrato Coletivo Nacional de Trabalho.

**III. Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou para trabalhadores com maiores salários:** estende a “livre estipulação das partes

interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, para os trabalhadores com diploma de nível superior (cerca de 18% dos trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro) e que recebam como salário mensal o dobro do limite máximo dos benefício do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) , com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

**IV.** Estabelece mecanismos de negociação individual: quanto à rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada através do banco de horas e as pausas para amamentação para as mães trabalhadoras. Enquanto os ACTs e os CCTs são instrumentos negociados que pactuam novos direitos ou ampliam os direitos já previstos em lei, a ultratividade garante que esses direitos sejam mantidos até que novo acordo seja firmado.

### **Metodologia utilizada na pesquisa**

Nosso objetivo com a pesquisa foi o de mapear as alterações que estão ocorrendo nas negociações coletivas devido à reforma trabalhista, destacar os possíveis novos elementos do processo de negociação coletiva, e indicar desafios da negociação nesse novo cenário pós reforma trabalhista. Nossa hipótese é de que esse novo cenário impõe condições negativas para a negociação coletiva, prejudicando a ampliação e garantia de direitos dos trabalhadores.

Para avaliar o impacto das medidas aprovadas na Reforma Trabalhista sobre as negociações coletivas realizamos dois tipos de investigação:

1. Dados colhidos do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador : Banco de Dados oficial do governo brasileiro que registra os ACTs e CCTs negociados entre as entidades sindicais de trabalhadores e entidades sindicais de empregadores ou empresas, para avaliar a evolução do registro desses instrumentos;
2. Pesquisa “Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista”, com o objetivo de analisar o processo de negociação nesse novo cenário.

O Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho – Mediador, de responsabilidade do Ministério do Trabalho, foi criado para centralizar, em nível nacional, o registro dos ACTs e CCTs, com possibilidades de buscas e análises das informações contidas nesses instrumentos. O banco teve início em 2005, ainda com um caráter de projeto piloto, e a partir de 2009 torna-se obrigatório o registro dos instrumentos coletivos (MTE, 2009). No momento, o banco tem uma boa cobertura da negociação coletiva no Brasil, tanto para análises do conteúdo como para análises do volume de instrumentos coletivos.

Em nosso estudo aqui apresentado, como veremos a frente, utilizamos o levantamento do número de instrumentos coletivos, tanto ACTs como CCTs, registrados desde 2012, ano em que o Sistema Mediador já estava consolidado como banco de dados para esse tipo de registro. Nosso objetivo foi avaliar a evolução dos instrumentos negociados e possíveis efeitos da reforma trabalhista.

Para a pesquisa “*Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista*” foi realizada com um questionário com 21 perguntas (Anexo I), utilizando como instrumento de coleta uma plataforma on line. Esse questionário foi endereçado aos sindicatos do setor privado, filiados à CUT, independente do período de data-base, no decorrer de 2018, e que tivessem mais de 1.000 trabalhadores em sua base de representação. As entidades sindicais que responderam a esse questionário representam 1,38 milhão de trabalhadores na base de representação, 291.570 sindicalizados, distribuídos em 83 cidades e 23 estados, sendo que há também uma representação de muitos setores de atividades econômica, como assalariados rurais, comerciários, construção civil, metalúrgicos, comunicação, educação, entre outros.

### **Impactos no processo de negociação coletiva**

Considerando os dados obtidos a partir do Sistema Mediador, que inclui o registro das negociações coletivas de todos os sindicatos que negociaram em 2018, independente da central sindical ao qual a entidade é filiada, é possível observar que o resultado desse processo em um ambiente pós reforma trabalhista foi bastante negativo: houve uma queda de 16,8% no número de instrumentos coletivos registrados no ano de 2018 comparado com 2017 (tabela 1).

Não é possível relacionar essa queda exclusivamente ao cenário econômico nacional, isso porque, mesmo nos anos de 2015 e de 2016, onde houve queda

expressiva do Produto Interno Bruto (PIB), o registro de instrumentos coletivos no mediador permaneceu em patamares semelhantes aos anteriores.

Analisando as informações por tipo de instrumentos, enquanto os ACTs apresentaram queda de 17,8% de 2018 em relação a 2017, as CCTs apresentaram uma queda de 11,6% no mesmo período. Ou seja, pode-se afirmar que um primeiro impacto imediato da reforma trabalhista foi a redução (da ordem de dois dígitos) no registro de instrumentos coletivos, com queda expressiva tanto de convenções como de acordos coletivos.

**TABELA 1** - Instrumentos coletivos registrados no Mediador, Brasil, 2011 a 2018.

<b>abrangência e tipo de instrumento</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Variã o 17- 18</b>
<b>categoria</b>	<b>8.111</b>	<b>8.412</b>	<b>8.254</b>	<b>7.846</b>	<b>7.631</b>	<b>7.810</b>	<b>7.708</b>	<b>6.812</b>	<b>-11,6%</b>
CCT	7.074	7.235	7.204	6.844	6.806	6.862	6.854	5.799	-15,4%
CCT aditivo	1.037	1.177	1.050	1.002	825	948	854	1.013	18,6%
<b>empresa</b>	<b>38.306</b>	<b>41.034</b>	<b>41.490</b>	<b>41.482</b>	<b>39.760</b>	<b>40.367</b>	<b>39.544</b>	<b>32.512</b>	<b>-17,8%</b>
Acordo DOM/FER	-	-	-	-	52	293	489	432	-11,7%
Acordo DOM/FER aditivo	-	-	-	-	0	0	4	10	-
Acordo PPE	-	-	-	-	56	109	28	1	-
Acordo PPE aditivo	-	-	-	-	8	101	68	9	-
ACT	36.643	39.318	39.653	39.766	38.065	38.484	37.466	30.829	-17,7%
ACT aditivo	1.663	1.716	1.837	1.716	1.579	1.380	1.489	1.231	-17,3%
<b>Total</b>	<b>46.417</b>	<b>49.446</b>	<b>49.744</b>	<b>49.328</b>	<b>47.391</b>	<b>48.177</b>	<b>47.252</b>	<b>39.324</b>	<b>-16,8%</b>

Fonte: Ministério do Trabalho – Mediador, 2018. Elaboração: DIEESE/SACC, 2018.

Essa queda no número de acordos e convenções coletivas também causou impacto qualitativo nas negociações, pelo menos no universo de entidades analisadas pela pesquisa. Um dos principais elementos destacados pelas entidades sindicais de trabalhadores nos questionários respondidos é que nesse novo cenário de negociação coletiva pós reforma trabalhista, além da tradicional pauta de reivindicação dos trabalhadores, a bancada das entidades patronais também apresentou a sua “pauta de reivindicação”. Antes da reforma trabalhista, as bancadas patronais traziam um ou outro ponto, ou ainda propunham retirar algum item do acordo anterior, mas nesse novo cenário foi apresentada uma pauta extensa, com muitos dos itens que foram aprovados na reforma trabalhista, e possivelmente como uma estratégia de sedimentar esse novos temas na regulação do trabalho no Brasil.

Na tabela 2 podemos observar os principais temas apresentados na pauta patronal. Entre os pontos apresentados pelo setor empresarial, se destacam os temas relacionados à jornada de trabalho: acordo individual para banco de horas/compensação da jornada de trabalho e o estabelecimento de jornada de 12hX36h, nos novos termos da reforma trabalhista são os mais citados. Mas também estiveram presentes o parcelamento de férias em 3 vezes; redução dos intervalos intrajornada; e restrição das horas *in itinere*.

Outro grupo de pauta apresentada pelas entidades patronais são os novos contratos de trabalho precários instituídos ou ampliados pela reforma trabalhista, tais como contrato intermitente, prestação de serviços/terceirização. Com menor participação, encontramos o contrato em tempo parcial, o contrato de trabalho temporário, o teletrabalho e o trabalho autônomo.

Entre os temas que tratam da rescisão do contrato de trabalho, destaca-se o fim da homologação das rescisões no sindicato de trabalhadores. Esse item é o de maior presença na pauta patronal, no qual 76,6% (ou 98) das negociações pesquisadas indicaram esse tema. Com destaque, temos ainda temas relacionados ao processo de negociação, como a proposta de incluir no acordo o fim da ultratividade e a prevalência do negociado sobre o legislado.

**TABELA 2** - Itens apresentados pela bancada patronal, 2018.

<b>Item apresentado na pauta</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Fim da homologação das rescisões no sindicato	98	76,6%
Acordo individual para o Banco de Horas/Compensação jornada	71	55,5%
Estabelecimento da jornada 12X36h	50	39,1%
Prevalência do negociado sobre o legislado	47	36,7%
Redução dos intervalos intrajornada	47	36,7%
Fim da ultratividade	43	33,6%
Prestação de serviços/terceirização	39	30,5%
Contrato intermitente	37	28,9%
Rescisão por comum acordo	28	21,9%
Restrição das horas in itineri	27	21,1%
Termo de quitação	27	21,1%
Parcelamento das férias em 3 vezes	20	15,6%
Contrato individual para maiores salários	17	13,3%
Trabalho temporário	16	12,5%
Trabalho em tempo parcial	14	10,9%
Comissão de empregados (conforme prevista na reforma trabalhista)	13	10,2%
Permissão de gestantes em locais insalubres	11	8,6%

Estabelecimento de regulamento interno das empresas	9	7,0%
Parcelamento do 13º salário	9	7,0%
Teletrabalho	9	7,0%
Outro	9	7,0%
Trabalho autônomo	6	4,7%
A bancada patronal não apresentou pauta	4	3,1%
Não sei dizer	4	3,1%
Redução das pausas para amamentação	3	2,3%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Como estratégia de negociação, e frente ao dispositivo da data-base, que acumula uma diversidade considerável de temas para negociação em um período do ano, o movimento sindical procura estabelecer entre suas pautas, aquelas que são centrais na negociação coletiva. Geralmente as cláusulas definidas como “carro chefe” são as cláusulas econômicas, relacionadas ao reajuste salarial (recomposição da inflação e reajuste do piso salarial da categoria), ao reajuste de benefícios como vale refeição, entre outros itens que compõe a remuneração direta ou indireta.

No ano de 2018, é possível notar que o grupo de cláusulas econômicas continua bastante presente como tema central na pauta das entidades de trabalhadores: 33,6% dos questionários indicaram o reajuste salarial como cláusula principal e outros 24,3% destacaram outras cláusulas econômicas. É importante destacar que algumas negociações analisadas possuem acordos com vigência para 2 anos, e temas relacionados a reforma trabalhista somente serão objeto de debate em 2019.

No entanto, é possível observar também que há uma forte presença de cláusulas “carro chefe” que procuram evitar o avanço da reforma trabalhista a partir das negociações coletivas e da manutenção das homologações no sindicato. Destaca-se a preocupação com a manutenção da CCT do ano anterior, para ao menos garantir as conquistas e a tentativa de manter as homologações dos contratos de trabalho no sindicato (Tabela 3).

As cláusulas relacionadas ao financiamento sindical, apesar de ser um elemento importante nesse cenário de fim do principal recurso para sustento das entidades sindicais de trabalhadores, aparece com pouco destaque entre as cláusulas “carro chefe”.

TABELA 3 - Cláusulas "carro chefe" estabelecida pelo Sindicato de trabalhadores, para a negociação no ano de 2018

<b>Cláusula</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Reajuste salarial	43	33,6
Manutenção da CCT do ano anterior	35	27,3
Manutenção das homologações no sindicato	15	11,7
Jornada de trabalho/ Fim BH/ Domingos e feriados	9	7,0
Alimentação	7	5,5
Benefícios	7	5,5
Cláusulas econômicas	6	4,7
Contribuições sindicais/ Taxa negocial/ Contribuição sindical	6	4,7
Plano de saúde	5	3,9
Piso salarial	4	3,1
Impedir cláusula baseada na Reforma Trabalhista	3	2,3
Política de emprego	3	2,3
Abono salarial	2	1,6
Outros	12	9,4
Não se aplica	5	3,9
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Outro elemento investigado foi às estratégias de mobilização dos sindicatos para esse cenário de negociação coletiva pós reforma trabalhista. Mesmo diante da restrição de recursos financeiros e com a dificuldade de mobilização dos trabalhadores em virtude do cenário econômico negativo e das incertezas dos trabalhadores frente a um contrato de trabalho mais vulnerável a partir da reforma trabalhista, houve uma tentativa das entidades sindicais de utilizar uma gama de recursos para incidir no processo de negociação, que como veremos a frente, se não no todo, pode conter parte significativa das tentativas de retirada dos direitos trabalhista.

TABELA 4 - Estratégias elaboradas pelos sindicatos para negociação coletiva nesse novo cenário, Brasil, 2018

<b>Instrumento</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
Jornal para a categoria sobre a campanha salarial	94	73,4%
Assembléia nas empresas	74	57,8%
Assembléia no sindicato	110	85,9%
Paralisações	26	20,3%
Greves	11	8,6%
Debate com a sociedade	16	12,5%
Debate com os trabalhadores	92	71,9%
Definição de um grupo de cláusulas prioritárias	50	39,1%
Atuação em conjunto com as OLT's	33	25,8%
Participação em programas de rádio locais	30	23,4%
Assessoria econômica	38	29,7%
Assessoria jurídica	91	71,1%
Outro	10	7,8%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Esses elementos relacionados ao processo de negociação coletiva, com destaque para uma pauta patronal se somou a outro elemento destacado por diversas entidades sindicais: com o fim da ultratividade, muitas entidades patronais colocaram na mesa de negociação a obrigatoriedade de aceitar temas da pauta patronal como condição para manter as cláusulas presentes na CCT de 2017, especialmente aquelas que compõem a remuneração, tais como plano de saúde e vale refeição. Muitos sindicatos tem relatado que essa prática de “chantagem” adiciona uma tensão extra que não promove um ambiente desfavorável à negociação coletiva.

Considerando a pauta patronal, da lista apresentada o item mais presente no acordo final foi o fim da homologação das rescisões no sindicato (28,6% dos questionários), seguido pelo parcelamento das férias em 3 vezes com 18,1% e por estabelecimento da jornada 12hX36h, com 17,1%. O terceiro item com maior frequência foi o Acordo individual para Banco de Horas/Compensação da jornada de trabalho, em 13,9% dos questionários (Tabela 5).

Destacamos a negociação sobre a homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato. Infelizmente, há uma prática das empresas de apresentar um cálculo dos valores aos quais os trabalhadores têm direito de receber ao fim de seu contrato de trabalho, menor do que lhe é devido. Como exemplo, podemos citar o

Sindicato de Professores da rede privada de ensino ABC (SINPRO/ABC), em que segundo relato de dirigente sindical dessa entidade, 80% das rescisões possuem algum tipo de problema que somente são desvendados na checagem realizada pelo sindicato.

Mesmo em uma categoria formada por trabalhadores com nível superior, os cálculos dos valores de rescisão são de difícil compreensão para a maioria dos trabalhadores. Deve-se considerar também que na entidade sindical, os trabalhadores também podem relatar outros problemas relacionados ao contrato de trabalho que está se encerrando, como horas extras não pagas, problemas relacionados à saúde do trabalhador, assédio moral, entre outros.

Com as dificuldades criadas pela reforma trabalhista para o acesso à justiça do trabalho, a outra “ponta” da proteção ao trabalhador no término de seu contrato seria a checagem realizada pela entidade sindical que o representa. Mas é justamente por esse motivo que as entidades patronais têm como “cláusula carro chefe” retirar essa garantia, resultando em uma considerável falta de proteção aos trabalhadores brasileiros.

TABELA 5 – Itens da pauta patronal que entraram no acordo final, 2018

<b>Clausulas</b>	<b>nº</b>	<b>Das que fecharam %</b>
Fim da homologação das rescisões no sindicato	30	28,6%
Não sei dizer	20	19,0%
Outro	20	19,0%
Parcelamento das férias em 3 vezes	19	18,1%
Estabelecimento da jornada 12X36h	18	17,1%
Acordo individual para o Banco de Horas/Compensação jornada	17	16,2%
Prevalência do negociado sobre o legislado	12	11,4%
Redução dos intervalos intrajornada	9	8,6%
Prestação de serviços/terceirização	8	7,6%
Termo de quitação	7	6,7%
Fim da ultratividade	6	5,7%
A bancada patronal não apresentou pauta	5	4,8%
Contrato intermitente	4	3,8%
redução das pausas para amamentação	3	2,9%
Restrição das horas in itineri	3	2,9%
Contrato individual para maiores salários	1	1,0%
Permissão de gestantes em locais insalubres	1	1,0%
Teletrabalho	1	1,0%
Trabalho em tempo parcial	1	1,0%

<b>Clausulas</b>	<b>nº</b>	<b>Das que fecharam %</b>
Comissão de empregados (conforme prevista na reforma trabalhista)	0	0,0%
Estabelecimento de regulamento interno das empresas	0	0,0%
Parcelamento do 13º salário	0	0,0%
Rescisão por comum acordo	0	0,0%
Trabalho autônomo	0	0,0%
Trabalho temporário	0	0,0%
Não houve desfecho da negociação coletiva até o momento	23	-
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>105</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Considerando o desfecho das negociações coletivas, 56,3% conseguiram finalizar a CCT a partir da negociação. Significa dizer que para 43,7% (as restantes) dos entrevistados o processo de negociação encontrou dificuldades e necessitou de recursos extras para ser finalizado, seja através de dissídio a pedido do sindicato ou das empresas, mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT) ou a realização de greve e paralisações. Mas o que chama a atenção nos dados revelados pela pesquisa é a grande quantidade de negociações em que não houve desfecho – 18,0% do total de questionários (Tabela 6). Esse grupo de negociações, pelos relatos dos sindicatos e pelas informações adicionais que iremos demonstrar ao longo dessa seção, nos leva a concluir que o fator principal para esse resultado tão negativo, que impossibilita a finalização da CCT, é a piora do ambiente de negociação, fruto dos novos elementos impostos pela reforma trabalhista, resultando em um ambiente mais hostil para a construção de consensos.

Considerando apenas a quantidade de itens apresentados na pauta patronal e o resultado final dos acordos, podemos avaliar que o resultado foi mais favorável para os trabalhadores. No entanto a maioria das negociações investigadas terminou com a inclusão de pelo menos um item da pauta patronal.

**TABELA 6** - Forma de desfecho da negociação coletiva, 2018

<b>FORMA</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
Acordo firmado a partir da negociação	72	56,3%
Até o momento não houve desfecho da negociação	23	18,0%
Não sei dizer	10	7,8%
Outro	7	5,5%
Dissídio, solicitado pelo sindicato	6	4,7%
Não se aplica	5	3,9%
Acordo firmado após greve e/ou paralisações	4	3,1%
Dissídio, solicitado pela empresa	1	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Outra característica que podemos destacar em relação às negociações coletivas no ano de 2018 analisadas é que 51,6% das unidades de negociação pesquisadas perderam algum direito nessa negociação - número elevado e que possivelmente está relacionado a esse novo cenário, em que a posição dos sindicatos dos trabalhadores, de não aceitar a pauta patronal, significa uma pressão para retirada de algum ponto dos direitos trabalhistas, em relação direta com o fim da ultratividade.

Entra as cláusulas mais citadas dentre aquelas que foram excluídas das CCTs em 2018, encontramos a garantia da homologação da rescisão dos contratos de trabalho nos sindicatos. Outro tema com maior frequência na retirada de direitos presentes nas negociações analisadas é a jornada de trabalho, com itens como compensação de banco de horas, redução das horas extra, trabalho aos domingos e feriados e intervalos de almoço.

**TABELA 7** - Cláusula que foram excluídas na negociação de 2018

<b>Cláusula</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Nenhuma cláusula foi excluída	62	48,4
Jornada de trabalho	14	10,9
Homologação no sindicato	11	8,6
Não houve desfecho da negociação até o momento	11	8,6
Reajuste abaixo da inflação	4	3,1
Adicionais	3	2,3
Horas <i>in itinere</i>	3	2,3
Jornada 12X36	3	2,3
Saúde	3	2,3
Outros	12	9,4

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

Se em 48,4% das negociações analisadas não houve perda de nenhuma cláusula, por outro lado, em 49,2% das negociações não houve conquista de nenhum novo direito. Entre as que tiveram conquistas, 7,8% conseguiram incluir a homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato, ainda que em alguns casos, essa homologação seja opcional para o trabalhador.

Ainda entre as cláusulas conquistadas há uma variedade de temas: uma ausência justificada por semestre e 10 dias para acompanhamento de filho internado; ampliação maternidade/paternidade; acompanhante de Pessoa com deficiência; abono creche; desconto mensalidade de 2 para 3 filhos para professores em escolas particulares; Cesta básica nas férias; parcelamento do salário no retorno das férias, e Plano de saúde.

**TABELA 8** - Cláusulas que a categoria conquistou na negociação de 2018

<b>Cláusula</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Nenhuma cláusula conquistada	63	49,2
Homologação no sindicato	10	7,8
Cláusulas sociais	5	3,9
Cesta básica	5	3,9
Adicionais	5	3,9
Taxa contribuição sindical/ Taxa assistencial	4	3,1
Licenças/ Ausências justificadas	3	2,3
Saúde	3	2,3
Outros	15	11,7

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

De um modo geral, a avaliação dos dirigentes sindicais é que as negociações coletivas realizadas em 2018 foram piores para 53,1% dos entrevistados. Os elementos até aqui destacados ilustram esse cenário: perda de direitos e dificuldade de incluir novos, uma pauta patronal com muitos itens e a pressão devido ao fim da ultratividade.

Para aqueles que avaliaram como melhor (14,8%), vale destacar que parte se trata de negociações em que apenas as cláusulas econômicas foram objeto de debate, porque se trata de CCTs com vigência de 2 anos e que sentirão os efeitos da reforma apenas na negociação desse ano 2019. Para essas entidades, de fato, o ambiente de negociação das cláusulas econômicas está sensivelmente melhor em 2018 do que em 2017. Em 2018, houve uma redução da inflação e o país interrompeu

sua trajetória de queda econômica, ainda que esteja muito aquém do período pré-2014. Para 20,3%, as negociações permaneceram iguais.

**TABELA 9** - Avaliação da negociação coletiva de 2018 em comparação com 2017

<b>Avaliação</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
Pior	68	53,1%
Igual	26	20,3%
Melhor	19	14,8%
Não se aplica	8	6,3%
Outro	4	3,1%
Não sei dizer	3	2,3%
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

A avaliação negativa para mais da metade das negociações pode ser ilustrada pelos principais elementos destacados pelos dirigentes como impactos da reforma trabalhista. Entre elas, destaca-se a menor mobilização dos trabalhadores, que intimidados pelo cenário econômico e alto desemprego, veem a reforma trabalhista como mais um elemento de instabilidade para seu emprego.

Outro elemento indicado pelos dirigentes sindicais é a tentativa da bancada patronal de inclusão de pontos na CCT final que não podem ser classificados como direito, mas sim itens que prejudicam os trabalhadores, o que deveria ser incompatível com uma negociação coletiva. Somado a isso, o resultado das negociações resultaram em retirada de direitos previstos em acordos anteriores. Por fim, outro elemento destacado é uma maior fragmentação das negociações coletivas através dos ACTs (Tabela 9).

**TABELA 10** - Impactos da reforma trabalhista na negociação coletiva, 2018

<b>Impactos</b>	<b>nº</b>	<b>%</b>
Menor mobilização dos trabalhadores	68	53,1%
Inclusão de pontos da ref trabalhista que prejudicam os trabalhadores	53	41,4%
Retirada de direitos que constavam no acordo	42	32,8%
Não se aplica	24	18,8%
Fragmentação da negociação através de acordos coletivos de trabalho	23	18,0%
Outro	5	3,9%
Não sei dizer	1	0,8%

---

TOTAL	128	100,0%
-------	-----	--------

---

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", DIEESE/CUT, 2018. Elaboração própria.

## Conclusões

A conjuntura do país é um elemento que dificulta as negociações coletivas. Há um contexto de grave instabilidade política e institucional no país, somadas a uma estagnação econômica (após uma recessão profunda) que tem gerado impacto negativo no mercado de trabalho, interferindo na correlação de forças nas mesas de negociações coletivas. No entanto, os dirigentes sindicais têm destacado que a reforma trabalhista tem se configurado com o principal elemento que gera dificuldade para as negociações coletivas em 2018.

Esse cenário soma-se as dificuldades financeiras, também resultado da reforma trabalhista, que já são sentidas pelo movimento sindical, que necessita de recursos para promover todas as atividades de debate, mobilização e assessoria para o processo negocial. Por outro lado, foi pouco afetada a capacidade financeira das entidades patronais, gerando uma assimetria ainda maior de estrutura e recursos em relação à representação dos trabalhadores.

Os pontos que mais dificultaram (e dificultam) o processo de negociação coletiva, na opinião dos dirigentes sindicais, é o fim da ultratividade e o negociado sobre o legislado. Entre os temas mais difíceis de negociação estão os ligados ao financiamento sindical, já que os sindicatos patronais querem manter o movimento de trabalhadores sem recursos para sua organização, interferindo diretamente na liberdade de organização sindical e afetando negativamente a construção das pautas de trabalhadores nas negociações. O outro tema de difícil negociação são os itens relacionados à jornada de trabalho que flexibilizam o uso do tempo e precarizam as condições de trabalho e vida.

Além dos temas que surgem na negociação de 2018 ligados à reforma trabalhista, as entidades patronais tem buscado também reduzir os direitos ou o acesso aos direitos já existentes.

Nesse cenário, o desfecho do processo negocial é difícil, sendo que muitas vezes não é sequer possível chegar a um acordo. Segundo o relato dos dirigentes, as entidades patronais tem ameaçado que pontos que não entraram na CCT serão reapresentados em negociações fragmentadas por empresa, ampliando a dificuldade

dos sindicatos de trabalhadores para garantir a manutenção dos direitos conquistados e evitar a inclusão de pontos da reforma trabalhista.

Com todas essas informações, é impossível sustentar que as novas regras promovem e/ou estimulam a negociação coletiva. As regras foram alteradas para promover a perda de direitos e a inclusão de pontos que prejudicam os trabalhadores através da utilização de elementos presentes na reforma trabalhista, além de maior dificuldade de mobilização dos trabalhadores e da organização sindical frente à restrição de recursos financeiros.

Esse contexto não fomenta ou promove o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação entre organizações de empregadores e de trabalhadores, como propõe a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo contrário, já que tem piorado o ambiente de negociação, sua quantidade tem caído, e tem havido uma perda de direitos acentuada em um nítido “desbalanceamento” do poder de barganha na negociação em favor dos sindicatos patronais.

### **Referências bibliográficas**

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Lei 13.467/2017**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: ago. 2017

CAMARGOS, REGINA COELI MOREIRA. **Negociação coletiva no Brasil: trajetória e desafios à regulação democrática das relações de trabalho**. Tese de doutorado apresentado ao programa de pós graduação em Sociologia e política na UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE, 2008, 176 p.

CESIT/IE/UNICAMP. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. CESIT/IE/UNICAMP, Campinas, SP, 2017. Disponível em: <http://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota técnica, n. 178, maio de 2017, São Paulo, 2010, 22p.

DIEESE/CUT. **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista: uma análise a partir de entidades sindicais da CUT**, DIEESE/CUT, 2018, 35 p.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Brasília, DF, 2017. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: agosto, 2018.