

# CONVENÇÃO COLETIVA – REDUÇÃO DE CUSTOS E MAIS SEGURANÇA NA RELAÇÃO PATRÃO / EMPREGADO

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, BENEFÍCIOS E A IMPORTÂNCIA DA SINDICALIZAÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, veio com o objetivo de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Uma das grandes inovações trazidas pela reforma, é o artigo 611-A que prevê “que a CONVENÇÃO COLETIVA e o ACORDO COLETIVO de trabalho tem prevalência sobre a lei”, ou seja vale o que for combinado entre as partes.

Segundo a Dra. Andrea Sucupira, coordenadora das áreas do Direito do Trabalho e Sindical da Sucupira Advogados, “neste novo contexto, para que as empresas possam buscar na legislação trabalhista formas de flexibilizar as relações com seus empregados, é fundamental ter conhecimento acerca dos limites para a negociação dos direitos, bem como da forma e instrumento nos quais cada direito pode ser negociado”.

Importante compreender, o que é a **Convenção Coletiva de Trabalho** e o **Acordo Coletivo de Trabalho**. A Convenção Coletiva de Trabalho, é algo que já existia na antiga legislação e vale para toda a categoria representada pelos sindicatos patronal e laboral. Quanto ao Acordo Coletivo de Trabalho seus efeitos se limitam apenas à empresa acordante e seus respectivos empregados.

A mudança dos dispositivos legais deu maior relevância à atuação dos sindicatos (patronal e laboral) diretamente com as empresas, à fim de orientá-las. Essa prevalência do negociado sobre o legislado, quando aplicada com segurança jurídica se torna uma ferramenta eficaz para a obtenção de maior produtividade e consequente fortalecimento do setor econômico e da economia de maneira geral. Dentro do âmbito da CEAGESP, as empresas estão começando a perceber a reforma como uma realidade e não mais uma inovação! Questões que eram vistas como possibilidades já estão sendo ado-



**Dra. Andrea Sucupira**

tadas por algumas empresas que tiveram a iniciativa de procurar o SINDBAST e em conjunto com o SINCAESP já tem minutas bem avançadas.

Segundo o Dr. Hermano de Moura, advogado do SINDBAST, “as empresas se interessam muito por acordos que tratam sobre Banco de Horas, contudo, esse não é o único tema que tem sido objeto de negociação. Uma grande empresa nos procurou recentemente para negociar um Plano de Cargos e Salários (PCS). Orientamos a empresa e estamos bem avançados no sentido de homologar esse “PCS”. A flexibilização do contrato por tempo integral também tem interessado bastante às empresas. Operadores de recursos humanos e representantes de empresas de contabilidade têm nos procurados a partir das nossas iniciativas “in loco”, cujo objetivo tem sido difundir ideias sobre acordos coletivos de trabalho e fomentar a prática da cláusula 64 da Convenção Coletiva”.

Nas últimas décadas, as convenções



**Dr. Rafael Cajueiro**

mantidas entre SINDBAST e SINCAESP mantiveram a previsão da obrigatoriedade das empresas fornecerem a relação de empregados ao SINDBAST. De certa forma essa relação vinha sendo “deixada de lado” até a reforma trabalhista, quando passou-se a não ser mais cobrado compulsoriamente o chamado imposto sindical, quando as homologações deixaram de ser obrigatórias por lei (mas são obrigatórias pela convenção SINDBAST/SINCAESP) e enfim, quando surgiram diversas alterações no mundo sindical. Nesse contexto, buscando otimizar os serviços prestados aos sócios, tanto SINDBAST quanto SINCAESP perceberam que empresários e empregados são carentes por vezes dos mesmos benefícios. Assistência médica, odontológica, descontos em farmácias, laboratórios, escolas, creches, enfim, o papel assistencial clássico dos sindicatos.

Assim, optou-se por incluir uma cláusula (64) em convenção no seguinte sentido: “O SINDBAST e o SINCAESP poderão envidar esforços para (...) contratar planos de assistência e seguros diversos, além de firmar outros convênios que possam beneficiar a categoria como um todo (...). O SINDBAST tem notificado as empresas para que as mesmas forneçam a relação de funcionários o que nos dará mais força nas negociações futuras com convênios diversos.

É fundamental que as empresas criem essa cultura de negociar o acordo coletivo e deixem de lado a cultura do litígio. Estamos trabalhando junto às empresas



**Dr. Hermano de Moura**

de contabilidade para que se torne uma regra a negociação e que o “ilegal” seja deixado em definitivo no passado!

“Com a nova lei teremos a oportunidade de estabelecer regras específicas para os funcionários do ETSP, beneficiando as empresas do setor”, afirma o Dr. Rafael Cajueiro, advogado do SINCAESP. “Começaram os acordos coletivos que são aqueles feitos entre a empresa e o SINDBAST, que são acordos particulares modulados com regras somente para aquela empresa. O SINCAESP acompanha essas reuniões, auxilia nos entendimentos e propõe sugestões em caso de impasse. Diversas empresas já iniciaram esse processo, já identificaram a possibilidade de ganho econômico e o fortalecimento da mão de obra. Sobre essa modalidade de Acordo, procure o SINCAESP para saber mais”, conclui o Dr. Rafael.

A nova legislação impactará na redução da folha de pagamento e dará mais segurança à relação patrão e empregado. Na CEAGESP existem mais de mil empregadores, desde os pequenos com um ou dois funcionários, até os grandes, com centenas. Há a necessidade de um entendimento entre todos. Com a nova lei teremos a oportunidade de estabelecer regras específicas para o ETSP, beneficiando os empregados e as empresas.

Com a nova lei, a relação entre patrão e empregado será valorizada, não será mais baseada na luta da classe operária contra a patronal.

## INOVAÇÃO - Artigo 611

**Convenção Coletiva de Trabalho** é o ajuste celebrado entre dois ou mais Sindicatos representativos das empresas e empregados, com o objetivo de estipular regras gerais no âmbito da categoria profissional correspondente na data-base da categoria.

**Acordo Coletivo de Trabalho** é o ajuste celebrado entre o sindicato laboral e uma empresa, com o objetivo de se estabelecer regras na relação trabalhista específicas e condizentes com a realidade da empresa signatária.