OPINIÃO: Negociação coletiva e reforma tributária: impactos trabalhistas e oportunidades para as empresas

26.12.2025 4 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Virgínia Pillekamp

Larissa Medeiros Rocha

Victória Tortorelli Sampaio

Áreas relacionadas

Tributário

Assuntos

Tributário Trabalhista Reforma Tributária

A reforma tributária trará mudanças estruturais relevantes para o sistema fiscal brasileiro, com início de implementação previsto para 2026. Além dos desafios inerentes à adaptação de processos e rotinas, surge também uma nova oportunidade estratégica para as empresas no âmbito trabalhista: a possibilidade de geração de créditos de IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços) a partir de determinados benefícios concedidos aos empregados.

A Lei Complementar nº 214/2025 estabeleceu que poderão gerar créditos tributários os custos suportados pelo empregador com serviços de planos de assistência à saúde, vale-transporte, vale-refeição e vale-alimentação, desde que esses benefícios sejam destinados aos empregados e seus dependentes e possuam previsão obrigatória em instrumento coletivo de trabalho.

Em outras palavras, para que esses valores possam ser aproveitados como créditos no novo sistema tributário, não basta que os benefícios sejam concedidos de forma espontânea ou por mera política interna da empresa. É indispensável que a concessão esteja formalmente prevista em Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

Vale lembrar que a convenção coletiva é o instrumento celebrado entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados, enquanto o acordo coletivo é firmado diretamente entre a empresa e o sindicato profissional. Ambos possuem natureza normativa e, após a reforma trabalhista de 2017, passaram a ter prevalência sobre a lei em temas específicos, desde que observados os limites legais.

A legislação trabalhista estabelece que os instrumentos coletivos não podem ter vigência superior a dois anos e veda a ultratividade das normas, ou seja, uma vez encerrado o prazo de validade do acordo ou da convenção coletiva, suas cláusulas deixam de produzir efeitos automaticamente. Esse entendimento foi consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 323, no qual se firmou que, inexistindo nova negociação, os termos previstos no instrumento expirado deixam de ser aplicáveis após o término de sua vigência.

Na prática, isso significa que o aproveitamento dos créditos tributários decorrentes desses benefícios dependerá, permanentemente, da existência de instrumento coletivo vigente que imponha, de forma expressa, a obrigação de concessão. Caso o benefício não esteja previsto na convenção coletiva ou no acordo coletivo aplicável à categoria, a princípio, a empresa não poderá tomar o respectivo custo como crédito tributário, ainda que opte por manter a concessão por liberalidade.

Diante desse cenário, torna-se essencial que as empresas adotem uma postura estratégica em relação à negociação coletiva com os sindicatos, seja por meio do sindicato patronal, seja diretamente com o sindicato profissional.

Recomenda-se a realização de um mapeamento detalhado dos instrumentos coletivos atualmente vigentes em confronto com os benefícios efetivamente concedidos aos empregados, a fim de identificar eventuais divergências ou lacunas contratuais. Esse levantamento permitirá orientar futuras negociações para a inclusão formal das cláusulas relacionadas aos benefícios aptos à geração de créditos tributários, podendo inclusive abrir espaço para a negociação de contrapartidas junto às entidades sindicais.

Esse estudo também poderá ser um norteador na identificação de oportunidades estratégicas, considerando ainda a possibilidade de ingresso, no contencioso judicial tributário, de medidas visando alçar outros benefícios estabelecidos em instrumentos coletivos vigentes, não previstos na Lei Complementar nº 214/2025, ao patamar daqueles já contemplados por ela.

Especial atenção deve ser conferida às categorias cujos acordos ou convenções coletivas estejam próximos do vencimento, como aqueles com término de vigência no final de 2025 ou ao longo de 2026. Considerando que, a partir de 2027, as alíquotas de IBS e CBS já estarão em patamar capaz de gerar impactos financeiros relevantes, será fundamental que os benefícios estejam devidamente regulamentados nos instrumentos coletivos vigentes, assegurando às empresas o aproveitamento dos créditos desde o início efetivo da aplicação do novo regime.

Nesse contexto, o ano de 2026 se apresenta como um período decisivo para o planejamento jurídico-trabalhista e tributário das empresas. A adequada gestão das negociações coletivas deixará de ser uma mera obrigação legal para assumir papel estratégico na mitigação de riscos e na maximização de oportunidades fiscais trazidas pela reforma tributária.

O artigo foi escrito pelas sócias Cibelle Linero e Virgínia Pillekamp e pelas advogadas Larissa Medeiros Rocha e Victoria Tortorelli Sampaio, todas do escritório BMA Advogados. A publicação foi veiculada na Folha de S.Paulo, em 26/12/2025 — clique aqui e confira.

Confira nossa página sobre Reforma Tributária

› PROFISSIONAIS

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Virgínia Pillekamp



Larissa Medeiros Rocha

Victória Tortorelli Sampaio