

São Paulo (SP), 26 de abril de 2024.

À

FENAG/AGECEF

APCEF MG/PE/SE

Ilmo(a)s. Sr(a)s. Presidentes

MEIO ELETRÔNICO

**Ementa: Resolução CGPAR 52, de 17.04.2024.
Breves considerações**

Senhoras e Senhores Presidentes,

Ao tempo em que elevo cumprimentos, seguem as considerações sobre a Resolução CGPAR 52/2024, porque assim fui instado a fazer. O documento será elaborado com estrutura e linguajar **simplificados**, na tentativa de facilitar a compreensão de todos.

RESUMO

- A Resolução CGPAR 52 enfatiza os acordos coletivos de trabalho (ACT) em lugar dos regulamentos internos, que tendem a ser abandonados como fonte de direitos contratados (adquiridos);
- Os direitos já contratados (por normativos internos ou cláusulas de contrato) continuarão sendo respeitados como direitos adquiridos;
- Os ACT, sempre transitórios, passarão a ser a principal fonte de direitos trabalhistas, com prevalência sobre a Lei, contratos e regulamentos;
- Os sindicatos adquiriram maior protagonismo que antes, quanto à representação dos empregados;
- O direito à incorporação, na Caixa, para empregados admitidos até novembro/2017, permanece;
- Houve feliz aumento no limite de custeio com a saúde dos empregados, o que deve refletir internamente na política interna da Caixa.

1 ÊNFASE NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

A Resolução CGPAR 52/2024 revogou a CGPAR 42/2022, sendo interessante comparar como era antes, e como ficou agora.

Enquanto a CGPAR anterior trazia regra de conduta quanto a **regulamentos internos**¹, a atual sequer os menciona, sendo explícita quanto ao uso dos **acordos coletivos de trabalho (ACT) como mecanismo de elaboração da política de recursos humanos das estatais**², embora sempre com o cuidado de ressaltar o respeito aos direitos adquiridos dos empregados.

Isso confirma o que já vínhamos alertando desde o ano de 2018: as Estatais não mais internalizarão, em seus regulamentos, direitos e demais aspectos atinentes à política de recursos humanos (remuneração, saúde, condições gerais de trabalho etc.).

A partir de agora, os direitos trabalhistas, **salvo aqueles que já tiverem sido adquiridos por parte dos empregados**, serão aqueles previstos não mais nos regulamentos, mas em lei ou nos ACT – E

¹ CGPAR 42, Art. 1º Esta Resolução estabelece diretrizes e parâmetros para as empresas estatais federais, em especial para adequação dos regulamentos internos de pessoal e plano de cargos e salários, observadas as instâncias de governança para sua aprovação e resguardados os direitos adquiridos de seus empregados.

² CGPAR 52 Art. 1º Esta Resolução estabelece diretrizes para as empresas estatais federais para a elaboração de sua política de gestão de pessoas e para a concessão de benefícios a seus empregados, por meio de acordos coletivos de trabalho, observadas as instâncias de governança para sua aprovação e resguardados os direitos adquiridos.

prevalece o ACT sobre a lei, conforme a atual legislação, salvo algumas situações que não compete sejam ilustradas aqui.

Os regulamentos não mais serão editados “criando direitos” ou “registrando direitos existentes” em contratos de trabalho, como é tradicional na Caixa, por exemplo.

Ao menos para mim, é nítida a ideia de inserir o empregado público celetista num contexto de “estatuto”, só que sem as garantias próprias dos estatutários, como a da estabilidade no cargo público: os celetistas serão contratados “pela CLT” com contrato padrão simplificado (como, aliás, já ocorre) e a relação de emprego será regida, quanto aos seus elementos (salário, jornada, direitos acessórios etc.), sempre de maneira *temporária*, de acordo com o que for disposto nos ACT e durante os prazos de vigência dos acordos coletivos. **Caiu o acordo, cairá o direito nele disposto.**

2 RESPEITO AO DIREITO ADQUIRIDO DOS EMPREGADOS

No regime da CLT, os direitos se adquirem no momento na **contratação**, e, não, quando se perfazem os requisitos de formação, sendo isso, principalmente, o que diferencia os “celetistas” dos “estatutários”.

Tome-se, por exemplo, a previdência complementar dos empregados (na Caixa, a FUNCEF). Antigamente, a relação previdenciária era tratada como um direito secundário trabalhista, de viés contratual: valia o que “estava escrito” quando o empregado era admitido na empresa, i.e., os direitos se adquiriram de imediato à contratação.

Já não é de hoje, após o advento das LC 108 e 109/2001, a previdência complementar das estatais não mais é tratada como um direito de matiz contratual, mas estatutário: o que “está escrito” sempre é temporário e circunstancial, regulando apenas o presente. Somente quando o participante preenche todos os requisitos exigidos para o surgimento do direito (por exemplo, somente quando o participante alcança todos os critérios de idade, tempo de contribuição etc., exigidos no regulamento) é que aquela “mera esperança de um direito”, ou *expectativa de direito*, transforma-se num verdadeiro *direito adquirido*.

Pois bem: como eu disse no item anterior, a Resolução CGPAR 52 repete a CGPAR 42 e ressalta o **respeito ao direito adquirido dos empregados** frente às novas políticas de recursos humanos a serem implementadas.

E isso quer dizer o que? Quer dizer que os direitos que porventura já tenham sido **contratados** com os empregados **prevalecerão** como direitos adquiridos.

E os direitos são **contratados** com os empregados de duas maneiras: ou diretamente no instrumento individual do contrato de trabalho, ou... *pelos regulamentos internos*.

Então, o que foi pactuado em regulamento interno continua sendo direito adquirido de todos os empregados admitidos durante a vigência do regulamento.

Revogado o regulamento interno, os “novos empregados”, isto é, aqueles que forem admitidos depois da revogação, não terão nenhum direito decorrente do normativo revogado, pois para eles é como se o regulamento nunca tivesse existido.

O tópico seguinte, sobre o adicional de incorporação, servirá como um bom exemplo a respeito.

3 PROIBIÇÃO DE CONCESSÃO DO ADICIONAL DE INCORPORAÇÃO x RESPEITO AO DIREITO ADQUIRIDO DOS EMPREGADOS

A Resolução CGPAR 52 (art. 7º, II) repete a Res. 42 e proíbe a prática da incorporação da gratificação de função, e a resolução, no aspecto, apenas reproduz o que já consta no art. 468, §2º CLT desde a “reforma trabalhista” de 2017.

A prática da incorporação de função está proibida por lei, **mas é preciso respeitar os direitos adquiridos dos empregados.**

Assim, **se o direito à incorporação foi contratado em regulamento interno, como no caso da Caixa (onde há o regulamento RH151, revogado somente em novembro/2017), todos os empregados admitidos até novembro/2017 continuam com o direito à incorporação.**

Somente os empregados admitidos posteriormente à revogação do RH151 (depois de novembro/2017) é que não mais contam com a incorporação, que passou, inclusive, a ser proibida por Lei.

Essa posição, aliás, acabou de ser **confirmada** pelo C. Tribunal Superior do Trabalho (TST) em ação coletiva proposta por entidade representativa de parte dos empregados da Caixa, e, acreditamos, não mais será objeto de controvérsia nos Tribunais.

4 PREVALÊNCIA DO “NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO”

A Resolução CGPAR 52/2024 não traz menção expressa, mas, evidentemente, tem a prevalência do “negociado sobre o legislado” como premissa fundamental, especialmente após primeiras decisões do C. TST nesse sentido.

Afora algumas matérias de ordem pública (elencadas no art. 611-B CLT), **praticamente tudo pode ser objeto de negociação coletiva** – mesmo aquilo tido como direito adquirido dos empregados, segundo, aliás, corrente jurisprudencial que já se avoluma, embora com divergências.

Isso pode ser bom em várias situações, mas também muito ruim em outras, pois nem sempre os sindicatos conseguirão obter a melhor fórmula nas negociações, pelos mais variados motivos que aqui não convém detalhar.

Foi dito, desde a “reforma trabalhista”, que os sindicatos saíram enfraquecidos.

Embora isso possa realmente ser uma verdade do ponto de vista financeiro (que o diga a celeuma do “imposto sindical”) eu penso o oposto: **os sindicatos brasileiros passaram a ter uma responsabilidade extrema, muito maior hoje do que em qualquer outra época**, pois agora praticamente tudo pode ser objeto de negociação coletiva, mesmo que isso ofusque o que já foi contratado e “adquirido” pelos empregados nos seus respectivos contratos de trabalho.

Ao lado, cumpre ao movimento associativo não só seguir com o seu papel específico, de “minerador” dos anseios da subcategoria – que representa de maneira até mais refinada e específica que a dos sindicatos, por natureza mais generalistas – como o de alertar para

eventuais excessos do mandato sindical nessa nova lógica do “negociado sobre o legislado”, evitando, por exemplo, que determinadas resultantes negociais ofusquem direitos já adquiridos pelos empregados.

Se minha opinião serve para alguma coisa, eu opinaria duplamente:

- a) ao movimento sindical, para que se atente e lute, nas negociações, à **ressalva dos direitos adquiridos dos empregados** sempre que o CCT/ACT contiver cláusula restritiva de um direito já praticado no seio de sua categoria e/ou subcategoria profissional;
- b) aos empregados que ainda não “acordaram”, para que **retornem ativamente ao movimento sindical**, cobrando posições, atuações e defesas, pois, mais que nunca, são os sindicatos os protagonistas no novo arranjo de forças trabalhistas – e as entidades não representam somente os seus associados, mas toda a categoria profissional.

5 UMA BOA NOVIDADE: CUSTEIO DAS DESPESAS COM A SAÚDE DOS EMPREGADOS

Finalmente, uma boa novidade: a CGPAR 52 **umenta** o percentual-limite de participação das Estatais no custeio do plano de saúde, de 50% para 70%, conforme o art. 6º, VII, do documento.

Pelo que sabemos, trata-se de importante conquista do movimento negocial, sendo importante que todos acompanhem os desdobramentos – e a concretização disso – internamente, pela Caixa Econômica Federal, no tocante ao “Saúde Caixa”.

6 DEMAIS ASPECTOS. CONCLUSÃO

De resto, as demais inovações trazidas pela CGPAR 52/2024, embora importantes, são de cunho técnico e não carecem de comentários aqui.

São os nossos considerandos, *sub censura*.

Pela importância, caso assim deliberado, penso que este parecer pode e deve ser veiculado ao público associativo, para o melhor esclarecimento de todos.

À disposição para informações e esclarecimentos – dos diretores, pelos canais internos de acesso já disponíveis; do público em geral, pelos meus grupos de *Whatsapp* já existentes, encabeçados pelo número +55 11 5051 1390.

Atenciosamente,

Rogério Ferreira Borges
Advogado – OAB/DF n. 16279