



PERGUNTE AO PROFESSOR

Há limites na negociação coletiva para a repactuação dos pontos da MP 927?

É possível firmar um ACT para flexibilizar FGTS, teletrabalho, férias, banco de horas e cota de aprendizes?

ANTONIO CARLOS AGUIAR

14/08/2020 05:28



Crédito pexels

Hoje, sexta-feira, é dia de mais um capítulo do projeto “Dúvida Trabalhista? Pergunte ao Professor!” dedicado a responder às perguntas dos leitores do **JOTA**, sob a Coordenação Acadêmica do Professor de Direito do Trabalho e Mestre nas Relações Trabalhistas e Sindicais, Dr. Ricardo Calcini.

O projeto tem periodicidade quinzenal, cujas publicações são veiculadas sempre às sextas-feiras. E a você leitor que deseja ter acesso completo às dúvidas respondidas até aqui pelos professores, basta acessar o portal com a **# pergunte ao professor**.



JOTA PRO TRIBUTOS

Receba análises e bastidores das discussões da reforma tributária e dos principais julgamentos do STF, do STJ e do Carf.

CLIQUE PARA SABER MAIS

Neste episódio de nº 38 da série, a dúvida a ser respondida é a seguinte:

Pergunta ► Há limites na negociação coletiva para a repactuação das alternativas trabalhistas trazidas pela então MP 927? Posso firmar um ACT para flexibilizar, por exemplo, FGTS, teletrabalho, férias, exames médicos, CIPA, banco de horas, cota

de aprendizes, dentre outras temáticas?

Resposta ► Com a palavra, o Professor **Antonio Carlos Aguiar**.

Precisamos começar a nossa resposta lembrando que para “tudo na vida há limites”. Segundo Montesquieu, “até a virtude precisa ter limites”. Por que seria diferente com a negociação coletiva?

Antes de adentrar no tema específico, justamente para se compreender esses limites, cumpre esclarecer para que serve uma negociação coletiva de trabalho.

Sem adentrar no neologismo “flexibilizar” e todo aparato de críticas e/ou defesas ideológicas que dele espraiam, é imprescindível que entendamos que negociar é a função mais importante do sindicato dos trabalhadores. Sindicato que, por força de preceito constitucional, tem o dever de defender os interesses individuais e coletivos dos seus representados.

Portanto, a negociação tem de seguir rigorosos padrões de governança, pautando-se não só pela eficiência e eficácia do objeto negociado, mas, sobretudo, pelo viés ético do processo e motivação negociais.

Com relação àquilo que se pode ou não negociar, encontra-se estampado no artigo 611-B da CLT tudo o que rigorosamente é proibido. No inciso III deste artigo está a resposta ao questionamento, por exemplo, quanto ao FGTS, férias, normas relacionadas à saúde, higiene e segurança do trabalho e a sua impossibilidade de negociação.

O objeto da negociação deve pautar-se em alguns pilares. Elementar, neste sentido, é a segurança jurídica, base de sustentação à garantia do Estado Democrático de Direito. Devem, assim, ser inibidos todos os abusos de forma e conteúdo, em especial aqueles que, de algum modo, visam prejudicar o trabalhador. Afinal, a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental. Noutro pilar, encontra-se enrustado o objetivo de toda a negociação: sua finalidade, o encontro de interesses, que se dá por meio de concessões recíprocas e equivalentes, que visam a sustentabilidade do relacionamento envolvido entre as partes, parametrizada na função social da empresa, devida e expressamente consignada na Constituição Federal.

Especificamente com relação à Medida Provisória 927, é certo de que ela perdeu sua validade, uma vez que não foi convertida em lei. Contudo, seus efeitos jurídicos não foram inutilizados “ex tunc”. A Medida Provisória teve uma razão de existir.

Com efeito, a MP 927 foi promulgada com um fim específico: atender demandas de natureza trabalhista, para efeitos de sustentabilidade sócio laboral, em razão de estado de calamidade pública instalado no país, reconhecido pelo Decreto Legislativo de n. 06/2020.

Seu texto era claro no sentido de reconhecer a força maior existente durante esse interregno e o vetor de sua atuação:

- a) soluções de enfrentamento da e para a crise;
- b) flexibilização de institutos jurídicos constantes na CLT para tanto;
- c) reconhecimento do acordo individual para esse fim; e
- d) “jus variandi” com o mesmo objetivo. Também se encontrava previsto, em igual sentido, o diferimento do prazo para recolhimento do FGTS.

Denota-se, assim, inquestionavelmente que se tratava de medidas precárias, com termo certo de vida útil, diante da finalística para a qual se destinavam. Não tinham o escopo de alterar a estrutura normativa vigente de modo definitivo. A medida caducou pelo decurso do seu tempo de validade (CF, art. 62 §3º). Ela não foi rejeitada de maneira expressa ou tácita.

Essa distinção é importante, uma vez que a rejeição interfere nos efeitos, na verdade, nos seus não efeitos jurídicos, haja vista que deixam de ser reconhecidos desde o início da sua vigência. Algo como se fossem apagados do universo jurídico. Esse entendimento já está consagrado pelo STF (Ag.Reg. na ADIn 365-8-DF, DJU de 15.3.91, I, p. 2.645).

A caducidade, ao contrário, traz diferentes desdobramentos, estando constitucionalmente disciplinado que: *“as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas, conforme previsto no art. 62, § 11, da Constituição Federal”*.

Logo, as alternativas previstas na MP nº 927, que foram acordadas e utilizadas pelas partes interessadas durante a sua vigência, conservarão a sua eficácia. Acresça-se, ainda, que o Congresso Federal poderá disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas dela resultantes (CF, 62 §3º).

Com relação ao futuro, diante da caducidade, a negociação, por certo, apresenta-se como o instrumento mais harmônico para solucionar as pendências ainda existentes e que persistirão no por vir. Tudo, todavia, deve ser feito, caso a caso, dentro da realidade de cada um. Afinal, “a negociação é uma realidade da vida”.

Em arremate, desde que (i) não se negociem pontos proibidos por lei (expressa e detalhadamente consignados no artigo 611-B, da CLT; e (ii) tenha o objeto negociado escopo de “ganha-ganha”, ou seja, uma troca, com concepções recíprocas e equivalentes, é possível (e mais do que isso: é recomendável) que as partes tragam e deem vida, por intermédio da negociação coletiva de trabalho, aquilo que lhes é mais caro e adequado, a fim de garantir-lhes sobrevivência e sustentabilidade.

ANTONIO CARLOS AGUIAR – Advogado, mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUC São Paulo, membro titular das cadeiras 28 e 48, das Academias Paulista e Brasileira de Direito do Trabalho.

Os artigos publicados pelo JOTA não refletem necessariamente a opinião do site. Os textos buscam estimular o debate sobre temas importantes para o País, sempre prestigiando a pluralidade de ideias.