

EM DEFESA DO ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO

IN DEFENSE OF THE COLLECTIVE AGREEMENT WITH SPECIFIC PURPOSE

Davi Furtado Meirelles¹

RESUMO: A autonomia privada coletiva, mesmo quando garante a melhoria da condição social do trabalhador como forma de regulação das condições de trabalho, não tem assegurado a completa inserção dos contratos coletivos de trabalho no nosso ordenamento jurídico, já que esbarram nos direitos indisponíveis e nas chamadas normas de ordem pública. A proposta de Acordo Coletivo Especial (ou Acordo Coletivo com Propósito Específico) vem tentar resolver esse impasse, visando melhorar a representatividade dos nossos sindicatos, colocando o Brasil no primeiro mundo das relações coletivas de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Acordo Coletivo Especial; negociação coletiva; autonomia privada; sindicatos.

ABSTRACT: *Private collective autonomy, even when allow the improvement of workers social status as a form of regulating working conditions, has not yet ensured the complete integration of collective bargaining in our legal system, due to the collision with inalienable rights and rules of public order. The proposed Special Collective Agreement (or Collective Agreement with Specific Purpose) has been trying to solve this impasse, aiming to improve the representativeness of our unions, placing Brazil in the first world of collective labor relations.*

KEYWORDS: Special Collective Agreement; Collective Bargaining; Private Autonomy; Unions.

¹ Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região, professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e da Escola Paulista de Direito (EPD), autor do livro “Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC”, Editora LTr, novembro de 2008.

Contextualização da questão tratada

Uma das mais lúcidas propostas surgida nos últimos anos no mundo do trabalho vem sofrendo ataques descomunais de todos os lados, e muitos deles, invariavelmente, por falta de conhecimento do que está por trás da ideia a ser implantada. Trata-se do Acordo Coletivo Especial, ou ainda, Acordo Coletivo com Propósito Específico.

Nascido com o propósito de modernizar as relações de trabalho, o Projeto ACE (assim batizado pelas iniciais de Acordo Coletivo Especial) parte da premissa de que a legislação protecionista do Direito do Trabalho não pode servir de escudo para o avanço das negociações coletivas de trabalho, principalmente onde a representatividade sindical comprova ter força suficiente para impedir que o processo negocial descambe para o perigo da precarização de direitos duramente assegurados.

E, mais uma vez, a ideia de avançar no campo das negociações coletivas de trabalho partiu dos metalúrgicos do ABC paulista, a categoria mais organizada que se tem notícia neste País.

Mas, talvez por desconhecimento da proposta, ou por mero preconceito contra tudo que vem do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, antes mesmo de um debate sério, tanto nos aspectos políticos quanto no campo técnico, o Projeto ACE vem sendo duramente criticado no meio doutrinário, acadêmico e representativo daqueles que militam no Direito do Trabalho². Chegou a ser comparado com a proposta neoliberal patrocinada pelo governo FHC que, em 2001, caminhando para o final do seu mandato, tentou deixar de herança para os trabalhadores brasileiros um projeto de alteração no art. 618 da CLT³, conhecido à época como “o negociado que prevalece sobre o legislado”.

São coisas bem diferentes. É preciso colocar os pingos nos is.

Um histórico de conquistas

Os metalúrgicos do ABC adquiriram uma enorme respeitabilidade no campo das relações de trabalho ao longo dos anos, dado à competência na sua forma de organização sindical, aliada à seriedade demonstrada nas negociações coletivas que patrocinam, sempre na defesa dos interesses de seus representados.

Para entendermos o que leva essa categoria a ser diferenciada em relação às demais (que alguns ‘desinformados’ já chegaram a dar-lhe a alcunha de “privilegiada”), necessário se faz resgatar um pouco do processo histórico do movimento sindical brasileiro.

A região do ABC paulista representa o maior polo industrial do Brasil, principalmente no setor metalúrgico. São empresas automobilísticas, grandes autopeças, assim como as indústrias de máquinas, eletroeletrônicas, forjarias, fundição, dentre vários outros setores que compõem o ramo de metalurgia. A tecnologia é de ponta e a mão de obra especializada.

² Ver manifesto contrário ao Projeto ACE divulgado pela Associação de Juristas do Trabalho (Jutra) e artigo de autoria de Rodrigo Garcia Schwarz, publicado no Consultor Jurídico de 18/08/2012, este último com título de “Acordo coletivo com propósito específico é retrocesso”.

³ Projeto de Lei nº 5483/2001, que alterava o art. 618 da CLT, o qual passaria a ter a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”.

Essa crescente industrialização teve início na década de 1950, com a chegada das empresas multinacionais, e se intensificou no começo dos anos 1970, durante o chamado “milagre econômico”. Nessa época, a estrutura sindical brasileira baseava-se no excessivo intervencionismo estatal, o que vinha desde a Era Vargas, visando à prestação de serviços eminentemente assistencialistas, os quais eram garantidos pelo imposto sindical (para impedir a autonomia dos sindicatos em relação ao Estado) e por um modelo de unicidade (que facilitava o controle por parte do próprio Estado).

Essa arcaica estrutura sindical, cópia fiel do modelo previsto na *Carta del Lavoro*, base legal do sistema trabalhista da Itália fascista, foi desafiada com um movimento surgido nos metalúrgicos do ABC, a partir da segunda metade dos anos 1970, que ficou conhecido no meio doutrinário como “novo sindicalismo”.

O marco divisorio para esse “novo sindicalismo”, no Brasil, deu-se com as greves iniciadas em 1978 em São Bernardo do Campo, que alçou ao reconhecimento nacional a liderança sindical mais expressiva que o país já conheceu, o ex-presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva.

Ao patrocinar uma intensa ação reivindicatória, por meio de greves gigantescas⁴ que alcançavam praticamente toda a categoria metalúrgica daquela região, Lula e seus companheiros ousaram infringir a legalidade repressiva imposta pelos militares que estavam no poder, chamando a atenção de todo o país.

Com o apoio das famílias locais, da igreja, dos políticos progressistas e dos meios de comunicação mais independentes, o movimento ganhou destaque e representou um dos escassos focos de resistência da sociedade civil ao endurecimento que a ditadura militar havia imposto com o Ato Institucional nº 5, que perdurou de 1968 a 1977.

O “novo sindicalismo” surgiu num momento em que o Brasil iniciava algumas mudanças importantes, como a abertura e a anistia políticas. Deu sua pequena contribuição para o começo de uma nova etapa de nossa história. Mas, no campo trabalhista e sindical, não há como negar que representou um divisor de águas.

Afirmamos isso porque, após esse movimento no ABC paulista, os trabalhadores voltaram a se organizar, o que ocorreu já na Conferência da Classe Trabalhadora (Conclat), em agosto de 1981, na Praia Grande (SP), com a participação de 480 sindicatos profissionais urbanos, 384 sindicatos de trabalhadores rurais, 32 associações de funcionários públicos, 33 federações e 4 confederações⁵.

E essa nova organização dos trabalhadores permitiu o nascimento das primeiras centrais sindicais brasileiras e o surgimento das representações dos trabalhadores no interior das empresas. Em consequência, a negociação coletiva de trabalho, até aquele momento bastante primitiva, ganhou outra dinâmica e passou a ser praticada em todos os níveis de organização⁶.

⁴ Em 1979, os metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema patrocinaram a primeira grande greve de uma categoria durante o regime militar. Em 1980, a greve dos metalúrgicos do ABC ganhou dimensão ainda maior, chegando a durar mais de 40 dias, mesmo após a intervenção promovida pelo Ministério do Trabalho nos sindicatos e a prisão dos principais líderes grevistas, os quais foram enquadrados na Lei de Segurança Nacional.

⁵ Números fornecidos por José Carlos Arouca, em *Curso de Básico de Direito Sindical*, Editora LTr, 2006, p. 113.

⁶ Sobre o tema, ver artigo de nossa autoria, *A negociação coletiva de trabalho e os seus níveis de atuação*, publicado no livro *Advocacia Empresarial do Trabalho*, estudos em homenagem a José Granadeiro Guimarães, coordenado por Manuela Tavares e Marcos César Amador Alves, Editora Alameda, novembro de 2012, p. 561-572.

Com novas perspectivas no campo das negociações coletivas, a conquista de direitos foi ampliada, a jornada de trabalho reduzida e a extraordinária sobretaxada. A maioria dessas mudanças foi institucionalizada com a nova Carta Constitucional que surgiria um pouco mais à frente, em 1988, ocasião em que os direitos trabalhistas passaram a ser tratados como sociais.

A relação capital x trabalho mudou radicalmente desde então. As negociações coletivas passaram a ter influência até mesmo na forma de gestão das empresas, sobretudo onde a organização no local de trabalho estivesse presente. Com a chegada da automação e com a economia em franca globalização, no final dos anos 1980 e início dos 1990, passamos a vivenciar a transição de uma fase conflituosa para uma fase mais propositiva nas relações coletivas de trabalho.

O responsável direto pelo avanço no processo de negociação coletiva foi, sem dúvida, o surgimento da representação interna de trabalhadores. A partir da constituição dessas representações internas de trabalhadores (conhecidas nos metalúrgicos do ABC como comissões de fábrica), a negociação coletiva deixou de ser uma prática anual, apenas na data-base, englobando outros benefícios não contemplados nas convenções coletivas, ou mesmo melhorando-os e ajustando-os em cada empresa em que a organização no local de trabalho se fazia presente.

As negociações localizadas nas grandes empresas passaram a tratar de redução de jornada de trabalho, limitação de horas extras, participação em processos de automação e robotização, melhoria nas condições de trabalho, discussão sobre limites para terceirização, participação nos ganhos de produtividade, medidas para diminuição de acidentes de trabalho, planos de desligamento voluntário, garantia de emprego, dentre outros temas relevantes.

Nas médias e pequenas empresas, a negociação coletiva girava em torno de conquistas de cesta básica, de planos de saúde, de plantões ambulatoriais, de equipamentos de proteção individuais e coletivos, de abonos salariais, de constituição ou regularização da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) atrasados e outros direitos básicos nem sempre observados.

Desde então, a negociação coletiva no local de trabalho, por meio de representações internas, vem cumprindo o papel de normatizar relações coletivas de trabalho, como forma autocompositiva de solução de conflitos, colaborando efetivamente para a função primordial de adequação setorial negociada⁷.

Modernas formas de representação interna de trabalhadores

Ainda com os metalúrgicos do ABC ocorreu o surgimento do Sistema Único de Representação (SUR), que uniu, num só organismo representativo, o trabalho da representação interna de trabalhadores e as atribuições da CIPA. E essa experiência inovadora aconteceu numa grande montadora de caminhões pesados e ônibus instalada na região, a Scania, em 1996.

Trata-se de uma representação interna única, cujas tarefas são distribuídas entre os seus membros, de modo que alguns ficam responsáveis pelo encaminhamento das questões

⁷ Para mais detalhes sobre o tema, consultar a obra de nossa autoria, *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*, Editora LTr, 2008.

cotidianas dos trabalhadores, como seria a função de uma representação interna, enquanto outros se responsabilizam pelas condições de saúde e meio ambiente do trabalho, como se fossem “cipeiros”.

Após a experiência na Scania, o SUR já é uma realidade adotada, também, em outras empresas da região.

Outra forma de organização dos trabalhadores que nasceu nos metalúrgicos do ABC foi a transformação das CIPAs em Comissões de Saúde e Meio Ambiente de Trabalho, com representação unicamente de trabalhadores, sem o formalismo e o rigor que a legislação hoje impõe.

Apropriada direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tem uma forma bastante peculiar na sua constituição interna. Desde 1999 vem sendo criados os Comitês Sindicais de Empresa (CSEs), cujos membros são eleitos pelos associados do sindicato em processo eleitoral realizado dentro das próprias fábricas, com mandato de três anos. Ou seja, a direção do sindicato é constituída a partir dos locais de trabalho.

Após eleitos nas suas respectivas empresas, em pleito onde participam os associados do sindicato nessas mesmas empresas⁸, os membros dos vários CSEs compõem a direção plena da entidade sindical⁹. Num segundo momento, poderão ser formadas chapas para a eleição para o Conselho da Executiva da Direção, porém, apenas os eleitos nos CSEs podem se candidatar. O único cargo já indicado na chapa é o de presidente. Nesta segunda etapa votam todos os associados do sindicato, nas empresas com e sem o Comitê Sindical¹⁰.

Eleito o Conselho da Executiva da Direção, composto por 27 membros¹¹, serão escolhidos 11 integrantes da Executiva¹², os quais ficarão responsáveis pela administração da entidade sindical. Os demais diretores e membros dos CSEs permanecem nas fábricas. Ou seja, não se perde contato entre a cúpula sindical e a base, pois sempre estará presente o membro do CSE para fazer essa interligação.

Não é difícil imaginar que a representatividade sindical se torna muito mais forte nesse sistema. Isso porque o CSE somente pode ser constituído se naquela empresa trabalharem 50% mais um de associados do sindicato, em relação ao número total de trabalhadores da mesma unidade empresarial¹³.

⁸ Nesta primeira etapa da eleição sindical, em cada empresa que tem o Comitê Sindical, podem haver quantas chapas quiserem os participantes, garantindo-se a proporcionalidade de votação na composição do CSE.

⁹ “A Direção Plena do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é composta por trabalhadores associados, eleitos na forma deste Estatuto, como membros dos Comitês Sindicais.” (art. 30 do Estatuto Sindical, c.f. site <http://www.smabc.org.br>).

¹⁰ Desde a alteração estatutária, já foram realizadas cinco eleições no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em 1999, 2002, 2005, 2008 e 2011. Todas elas com chapa única nesta segunda etapa.

¹¹ “O Conselho da Executiva da Direção, parte integrante da Direção Plena, é composto por 27 (vinte e sete) membros eleitos dentre estes, na forma estabelecida por este Estatuto.” (art. 33 do Estatuto Sindical, c.f. site <http://www.smabc.org.br>).

¹² “A Executiva da Direção é composta por no máximo 11 (onze) membros e se constitui como parte integrante do Conselho da Executiva da Direção, eleita entre os membros deste.” (art. 36 do Estatuto Sindical, c.f. site <http://www.smabc.org.br>).

¹³ “Os Comitês Sindicais de Empresa poderão ser constituídos em cada uma das empresas da base territorial do Sindicato, por iniciativa do Conselho da Executiva da Direção, ou por manifestação escrita de 2/3 (dois terços) dos associados de uma determinada empresa, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a mais de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na referida empresa.” (art. 22 do Estatuto Sindical, c.f. site <http://www.smabc.org.br>).

Pois bem, uma das finalidades da instituição desse sistema orgânico de representação sindical é justamente aprimorar o processo de negociação coletiva no âmbito empresarial, buscando adequar as condições de trabalho aos interesses dos trabalhadores, mas de acordo com a realidade de cada empresa. Tudo em consonância com o princípio da adequação setorial negociada, acima mencionado.

Entraves à contratação coletiva de trabalho

O processo histórico que levou à evolução da via negocial como forma mais importante de solução de conflitos coletivos, assim como de normatização de relações jurídicas de trabalho, certamente teve nas representações internas um aliado para sedimentar essa nova era mais propositiva, em detrimento daquela conflituosa, quando as mudanças ainda engatinhavam.

O legislador constitucional teve a sensibilidade de entender que, no campo das relações coletivas de trabalho, o processo negocial deveria ser prestigiado, com o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho (inciso XXVI do art. 7º da CF de 1988).

Todavia, na contramão desse destaque constitucional, o Judiciário Trabalhista tem relutado em aceitar contratos coletivos¹⁴ firmados de maneira diversa ao direito juridicamente tutelado. Aqui, começaremos entender a que veio o acordo coletivo com propósito específico.

A negociação coletiva de trabalho é consubstanciada no princípio da autonomia privada coletiva, ou seja, na liberdade que as partes do processo negocial têm de regulamentar toda e qualquer matéria relacionada ao Direito do Trabalho, dentro de alguns limites que a sistemática legislativa impõe. Esses limites são os chamados direitos indisponíveis (que não podem ser renunciados) e as normas de ordem pública (que dizem respeito à saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho).

Mas, em nenhuma hipótese podemos interpretar essa limitação como se fosse a inegociabilidade desses direitos. Do contrário, jamais poderíamos negociar para melhorar aquele mínimo que a legislação garantiu, e não há dúvidas de que esse tipo de negociação pode, e deve, ocorrer sempre.

O limitador ao processo de negociação coletiva existe para evitar prejuízos ao trabalhador, parte mais fraca na relação trabalhista, e que, por isso mesmo, mereceu proteção.

A dificuldade em conciliar o princípio protetivo com a dinâmica da negociação coletiva aparece quando esta última não visa melhorar ou piorar o que está previsto em lei, mas manter o mesmo patamar de direitos, todavia, aplicados de forma diferenciada ao que a legislação prevê. É o que chamamos de flexibilização de direitos.

A palavra “flexibilização” encontra-se um tanto quanto desgastada, o que leva a certo preconceito quando de sua aplicação. Foi muito combatida no passado por representar o sinônimo de precarização. Alguns dogmas precisam ser desmistificados nesse campo.

O *caput* do art. 7º da Constituição Federal traz um dos princípios mais importantes para o Direito do Trabalho: a melhoria da condição social do trabalhador, ou a vedação do retrocesso social. Tal significa que, quando o legislador constitucional expressou que “são direitos dos

¹⁴Aqui empregamos o termo “contrato coletivo de trabalho” como o gênero das espécies de acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

trabalhadores urbanos e rurais”, quis o mesmo elencar não apenas aqueles que estão previstos nos incisos do mesmo art. 7º, mas também outros que puderem contribuir para “a melhoria se sua condição social”.

E muitos desses direitos poderão surgir por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, inseridos também no contexto dos direitos sociais (inciso XXVI do art. 7º).

Reunindo os princípios até aqui analisados, todos eles relacionados ao Direito Sindical (ou Direito Coletivo do Trabalho), temos que a autonomia privada coletiva permite que a negociação coletiva tenha por objetivo a adequação setorial, desde que visando, sempre, à melhoria da condição social do trabalhador.

Vamos a alguns exemplos práticos, já ocorridos, para que possamos entender a real função da negociação coletiva, principalmente aquela localizada numa determinada empresa. E comecemos pelos metalúrgicos do ABC novamente.

O acordo coletivo que dividiu a PLR da Volkswagen em 12 parcelas

Na virada do milênio passado, a maior empresa metalúrgica de São Bernardo do Campo vivia momentos de tensão. Com um modelo de fábrica ultrapassado e produtividade bem abaixo das suas concorrentes diretas, a Volkswagen do Brasil ameaçava encerrar suas atividades naquela unidade, transferindo sua produção para as demais fábricas que aquela multinacional já havia implantado no País¹⁵.

Para evitar o fechamento da fábrica e minimizar o impacto com a redução do seu quadro de pessoal à época, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, em conjunto com a representação interna de trabalhadores da Volks, iniciou um processo longo e desgastante de negociação coletiva com a empresa, visando à sua reestruturação industrial¹⁶.

Um dos primeiros acordos coletivos realizados na etapa inicial do processo dizia respeito à redução da jornada de trabalho, com redução proporcional ao salário dos trabalhadores. Tratava-se de uma proposta empresarial.

Ao longo de minha experiência como advogado no meio sindical, aprendi que falar em redução de jornada com sindicalista é deixá-lo contente e feliz. Mas falar em redução de salário é pior do que dar-lhe um tapa no rosto.

Ou seja, essa proposta empresarial tinha uma viabilidade muito pequena. Dificilmente os trabalhadores da Volks aceitariam diminuir seus ganhos salariais para resolver uma questão que dizia respeito à administração do empreendimento. O sindicato sabia disso e não iria se contrapor à vontade dos seus representados. É aí que entra a importância de uma negociação coletiva séria e eficaz.

¹⁵ Além de São Bernardo do Campo, a Volkswagen do Brasil possui unidades em Taubaté (SP), São Carlos (SP), São José dos Pinhais (PR) e Resende (RJ).

¹⁶ Para melhor análise e entendimento, ver “A importância da negociação coletiva no local de trabalho e o acordo de reestruturação produtiva da Volkswagen”, artigo de nossa autoria, publicado no livro *Direito do Trabalho e Processual do Trabalho*, coordenação científica de Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro e Márcio Mendes Granconato, Editora Millennium, março/abril de 2008, p. 25-45. Ou, ainda, ver *A negociação coletiva localizada e o acordo de reestruturação produtiva da Volkswagen*, outro artigo de nossa autoria publicado no livro *Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho*, homenagem ao professor Renato Ruy de Almeida, organizado por Ivani Contini Bramante e Adriana Calvo, Editora LTr, junho de 2007, p. 272-289.

Após comprovar para o sindicato e para a Comissão de Fábrica a extrema necessidade de promover naquele momento uma redução de jornada, acompanhada de uma redução salarial, até mesmo para garantir o emprego de todos os trabalhadores, com amplo direito de informação sobre a sua situação atual e sua pretensão futura (o que é essencial no processo negocial), o acordo finalmente foi possível.

Porém, para que o trabalhador não viesse sofrer uma perda no poder de compra do seu salário, a recomposição deste até o valor de face anterior se daria da seguinte forma: durante os dois anos de vigência do acordo coletivo (1999 e 2000), o valor monetário da participação nos lucros e resultados, negociada nos termos da lei nº 10.101/2000¹⁷, seria pago considerando 50% de uma única vez e os outros 50% divididos em 12 parcelas iguais e mensais.

Essa forma de pagamento contrariava o que disciplinava a legislação vigente. Isso porque a periodicidade mínima para aferir a PLR é de seis meses, conforme § 2º do art. 3º da referida lei que, inclusive, veda o parcelamento da PLR em mais de duas vezes no ano, sob pena de vir a incorporar os salários e não ter reconhecida a natureza de PLR.

A vantagem para a empresa era que a PLR, ao contrário do complemento salarial, não incidiria encargos trabalhistas e previdenciários, somente fiscais (IRRF). Por outro lado, o risco maior de uma insegurança jurídica desse tipo de acordo também era do empregador.

O acordo coletivo foi aprovado por ampla maioria numa assembleia realizada na portaria da empresa. Teve a duração de dois anos, período em que a jornada de trabalho foi reduzida, e os salários, igualmente reduzidos, foram complementados com as parcelas mensais de metade do valor total da PLR, garantindo, em contrapartida, o emprego de todos os trabalhadores da planta da Anchieta, em São Bernardo do Campo.

No entanto, também naquela época, tendo em vista a sua repercussão geral no meio trabalhista, o referido acordo foi alvo de críticas, sob o argumento de que promovia a redução de direitos garantidos por lei. E, claro, foi contestado na Justiça do Trabalho, com inúmeras reclamações trabalhistas individuais, pleiteando o reconhecimento da parcela complementar de PLR como sendo de natureza salarial, incorporando-a ao restante da remuneração.

As decisões de 1ª e 2ª instâncias nunca foram consensuais. Algumas interpretavam que o acordo coletivo havia extrapolado a sua finalidade, ao promover a regulamentação de um direito em franca contrariedade ao que a legislação pertinente garantia, concluindo pela sua anulação. Outras, interpretando que aquele ajuste refletia a vontade da categoria naquele momento, para resolver um problema localizado (e não generalizado), que teve duração por prazo certo, não se tornando algo *ad eternum*, e que teve como contrapartida a garantia de emprego para todos os trabalhadores envolvidos, o acordo coletivo deveria ser prestigiado, como fruto da autonomia privada coletiva, como forma de adequação setorial por meio de negociação coletiva e que, ao final, objetivou a melhoria da condição social do trabalhador.

¹⁷ A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), prevista na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inciso XI), foi regulamentada no final do governo Itamar Franco, com a Medida Provisória nº 794, de 29 de dezembro de 1994. Após sucessivas reedições, a referida Medida Provisória, finalmente, foi transformada em lei - lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Esta última foi a posição que prevaleceu no Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹⁸, quando a matéria lá chegou, hoje consubstanciada em Orientação Jurisprudencial Transitória daquela Corte de Justiça¹⁹.

E nem poderia ser diferente o entendimento jurisprudencial naquele caso, já que, além daqueles princípios verificados, a PLR se trata de um direito absolutamente disponível (lembremo-nos que a forma da participação nos lucros e resultados depende de negociação que deve ocorrer por empresa, vez que é atrelada às peculiaridades e condições de cada uma delas, bem como ao atingimento de metas de produtividade e qualidade previamente programadas), cujo acordo coletivo foi aprovado em assembleia com ampla participação dos diretamente interessados, e firmado por um sindicato reconhecidamente representativo que, em parceria com a Comissão de Fábrica, jamais concordaria com um ajuste que pudesse trazer prejuízos aos trabalhadores.

Os acordos de redução do intervalo intrajornada

Com todo o respeito que merece, mas o TST não tem tido a mesma sensibilidade do caso acima narrado quando trata da questão relativa à redução do intervalo intrajornada para refeição e descanso.

O *caput* do art. 71 da CLT disciplina a questão relativa ao intervalo, estabelecendo um mínimo de uma hora para uma jornada excedente de seis horas. O próprio dispositivo consolidado permite, em seu § 3º, a redução desse período de intervalo, desde que haja autorização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego e que os trabalhadores não estejam submetidos à jornada extraordinária.

Essa autorização ministerial prévia deixou de existir com a Portaria nº 42, de 28 de março de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, que apenas exigia o requisito de instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva), além da inexistência de regime extraordinário de jornada, podendo, no entanto, os órgãos ministeriais, a qualquer tempo, promover fiscalização nas empresas com o poder de suspender o intervalo reduzido se constatada alguma irregularidade.

Denota-se que o Ministério do Trabalho e Emprego transferiu aos sindicatos a incumbência de fiscalizar as condições de trabalho, com a verificação quanto ao cumprimento dos contratos coletivos de trabalho firmados com o setor empresarial. Seria bastante positiva a intenção, caso a organização no local de trabalho e os nossos entes sindicais estivessem no patamar de um modelo mais representativo e atuante, o que não é o caso.

¹⁸ Ver as seguintes notícias extraídas do site do TST (<http://www.tst.jus.br>): SDI-1 admite parcelamento de participação nos resultados da Volkswagen (19/03/2009); TST confirma validade de parcelamento de participação nos lucros da VW (28/05/2009); TST autoriza Volkswagen a parcelar participação nos lucros (10/11/2009); SDI-1 aceita antecipação de participação nos lucros em acordo para preservar empregos (01/03/2010); Norma coletiva pode estabelecer formas de pagamento de participação nos lucros (03/03/2010); Oitava Turma aceita parcelamento de Participação nos Lucros e Resultados (29/03/2010); SDI-1 julga validade de norma coletiva sobre parcelamento de participação nos lucros (19/05/2010); PLR paga mensalmente pela Volkswagen tem natureza indenizatória (12/08/2010).

¹⁹ OJ nº 73 - “Volkswagen do Brasil Ltda. Participação nos lucros e resultados. Pagamento mensal em decorrência de norma coletiva. Natureza indenizatória. A despeito da vedação de pagamento periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano cível, disposta no art. 3º, § 2º, da lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda., não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF).”

Assim, alguns acordos firmados sem a prévia autorização ministerial comprovaram que as empresas utilizavam-se do expediente para precarizar as relações de trabalho. Ao mesmo tempo em que o intervalo era reduzido, a jornada suplementar ficava mantida ou, por vezes, intensificada. Tal atitude, evidente, retira a finalidade da redução do intervalo, qual seja, permitir que o trabalhador fique menos tempo na empresa e ganhe esse período em lazer (outro direito constitucional garantido no art. 6^o²⁰) junto aos seus familiares.

A Justiça do Trabalho respondeu apertando o cerco contra esses acordos coletivos, quer penalizando esse intervalo reduzido não autorizado²¹, quer declarando a nulidade dos instrumentos coletivos que o normatizava²².

O fundamento para a invalidade desses acordos coletivos está no fato de que a exigência de um intervalo mínimo de uma hora para refeição e descanso representa uma norma de ordem pública, por relacionar-se à saúde do trabalhador e à sua segurança no trabalho, que ao lado dos direitos indisponíveis, representa um limitador na autonomia privada negocial, conforme já mencionado anteriormente.

Com o cerco montado pelo Judiciário Trabalhista, que acabou por gerar enorme insegurança jurídica por parte das empresas em promover essas alterações via contratos coletivos apenas, o Ministério do Trabalho e Emprego revogou a Portaria nº 42/2007, voltando a exigir a autorização deste órgão executivo para a redução do intervalo intrajornada (Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010).

Pois bem, especificamente em relação à sua antiga Orientação Jurisprudencial nº 342, item I (atual Súmula nº 437, item II), o Tribunal Superior do Trabalho não logrou diferenciar os casos de prejuízos no abuso do processo negocial com os de benefícios em relação ao sistema legal vigente. Ao sumular que se torna inválida qualquer cláusula contratual que venha reduzir a menos de uma hora o intervalo intrajornada, o TST colocou na vala comum os maus sindicatos (que firmam acordos coletivos sob imposição empresarial, muitas vezes em troca de interesses pessoais) e os bons sindicatos (que se utilizam dos acordos coletivos para trazer benefícios diretos ou indiretos aos seus representados).

Para explicar melhor, é preciso voltar a novos exemplos vindos dos metalúrgicos do ABC. Sempre foi exigido como requisito obrigatório por aquela entidade sindical, para a realização de acordos de redução desse intervalo para refeição e descanso, a própria redução da jornada de trabalho. Se numa determinada empresa a jornada fosse de 44 horas semanais, a diminuição do intervalo somente era acordada se houvesse redução para 42 horas, por exemplo. Se a jornada semanal já era de 42 horas, a mesma tinha que ser reduzida para 40, caso contrário o acordo não era aceito.

Ou seja, para os trabalhadores esses acordos eram sempre vantajosos, pois permitiam eliminar o sábado da jornada semanal e, por vezes, um período de trabalho reduzido na sexta-

²⁰ “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (destacamos)

²¹ “Após a edição da lei nº 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).” (Súmula nº 437, item I, do TST, de acordo com a antiga OJ nº 307).

²² “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.” (Súmula nº 437, item II, do TST, de acordo com a antiga OJ nº 342, item I).

feira. Com isso, o trabalhador passaria mais tempo em casa, com sua família, no seu lazer predileto, do que dentro de uma fábrica.

A jurisprudência anteriormente citada (e transcrita no rodapé) tem impedido esse avanço nas relações de trabalho. Os sindicatos são constantemente procurados pelos trabalhadores que querem fazer esse ajuste de redução do intervalo. As empresas, por outro lado, também têm interesse nesses acordos, pois significam redução dos custos da produção. Mas a insegurança jurídica tem sido um problema constante. As partes acordam o que é bom para elas, fundamentadas no princípio da autonomia privada coletiva, mas o Judiciário não valida esses ajustes, justificando sua posição no regramento legal de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Há uma questão real, cultural, mas não menos importante, que precisamos analisar e sopesar nesses casos. Não adianta regular o intervalo para refeição e descanso com a exigência mínima de uma hora. O trabalhador pode até ter duas horas para esse intervalo, mas continuará fazendo suas refeições em 15 ou 20 minutos. Como disse, a questão é cultural, é um costume difícil de ser modificado. Se ele utilizasse o restante do tempo para descansar, a finalidade estaria sendo alcançada. Mas, não é o que ocorre na vida real.

Muitos trabalhadores, após o almoço, ficam ansiosos para recomeçar o trabalho, com a perspectiva de logo terminá-lo para ir para casa. Nesse período de espera, ele se sente numa prisão. Alguns se divertem jogando dominó ou cartas (o que até é uma forma de descanso), mas muitos, sabedores de que o intervalo é longo, dirigem-se ao botequim da esquina, bebem umas “caninhas” para abrir o apetite, almoçam e voltam diretamente para o trabalho. Coincidentemente ou não, lembro-me de uma pesquisa realizada pelo Departamento de Saúde do Trabalhador, que existia no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, há alguns anos, que chegou ao surpreendente número de que cerca de 65% dos acidentes de trabalho na categoria metalúrgica acontecia logo após o almoço.

Conforme ressaltamos quase ao final do tópico anterior, os acordos coletivos têm por finalidade promover a adequação setorial negociada, sempre com observância no princípio da vedação do retrocesso social, consubstanciado na melhoria da condição social do trabalhador (*caput* do art. 7º constitucional²³). Perguntamos: onde está a melhoria da condição social de um trabalhador envolvido num acordo de redução do intervalo? Está em mantê-lo mais tempo dentro da fábrica, exigindo dele um intervalo de uma hora para refeição e descanso, mesmo sabendo que se utilizará menos da metade disso, sujeitando-o a uma ociosidade que poderá lhe trazer sérios prejuízos? Ou está na possibilidade de ter uma jornada de trabalho reduzida e, com isso, permanecer mais tempo em casa com seus familiares e amigos, ganhando mais tempo para o lazer e, agora sim, para um real descanso?

Não podemos jogar fora a água suja da banheira com o bebê junto. Ao invalidar, indiscriminadamente, quaisquer acordos coletivos que disciplinem a redução do intervalo intrajornada, correremos o risco de eliminar benefícios outros atrelados àqueles acordos, deixando de observar o tão decantado princípio protetivo do Direito do Trabalho. Esses acordos precisam ser analisados caso a caso.

²³ “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**” (grifos do autor).

O que representa o Acordo Coletivo Especial

Inúmeros outros exemplos poderiam ser lembrados aqui para comprovar que o rigorismo legislativo no Direito do Trabalho nem sempre é traduzido em verdadeira proteção ao trabalhador. Mas, passemos diretamente à análise da proposta que tanta controvérsia vem trazendo no meio jurídico.

Como instrumento normativo, o Acordo Coletivo Especial (ACE) reveste-se de caráter facultativo, específico para regulamentar certas peculiaridades no âmbito das empresas contratantes, de acordo com a vontade dos seus próprios trabalhadores. Somente podem pactuar tais acordos as empresas que reconhecem a representação sindical no local de trabalho, por meio do Comitê Sindical de Empresa (CSE), e os sindicatos profissionais habilitados no Ministério do Trabalho e Emprego para esse tipo de negociação coletiva. Ambos os lados devem estar movidos pelo princípio da boa-fé.

O art. 2º do anteprojeto de lei²⁴ começa por definir esses pontos cruciais da proposta. Vejamos:

Art. 2º. Para os fins desta lei considera-se:

I - Negociação coletiva, o procedimento adotado por sindicatos profissionais e empresas para solução de conflitos e celebração de Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico;

II - Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o instrumento normativo por meio do qual o sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma empresa do correspondente setor econômico, estipulam condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações de trabalho;

III - Condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição;

IV - Comitê Sindical de Empresa, o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, composto por trabalhadores sindicalizados que exercem suas atividades profissionais na empresa, eleito de forma direta, conforme estatuto do sindicato;

V - habilitação, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e

²⁴ Até a finalização deste artigo, o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo do Trabalho com Propósito Específico continuava em estudo na Casa Civil do Governo Federal, para onde foi enviada a proposta oriunda do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Emprego que credencia o sindicato profissional para a negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico;

VI - conduta de boa-fé, princípio da prática sindical e da negociação coletiva para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Vejo como o ponto mais negativo de toda a proposta a necessidade de habilitação do sindicato profissional no órgão governamental. Essa forma, digamos, de credenciamento para a negociação coletiva específica representa, ainda que indiretamente, uma ingerência na organização sindical, o que é vedado pelo inciso I do art. 8º constitucional²⁵. Significaria um retrocesso na autonomia sindical conquistada ao longo de anos de luta, o que incompatibiliza com o próprio avanço na proposta modernizante.

Para a conquista dessa habilitação, o sindicato representativo da categoria profissional deverá reconhecer e organizar a representação interna dos seus trabalhadores por meio do Comitê Sindical. Ou seja, deverá adotar uma forma orgânica de constituição da sua própria direção, a partir dos locais de trabalho. Também deverá contar com um mínimo de 50% mais um de trabalhadores sindicalizados naquela empresa interessada no acordo coletivo com propósito específico.

O índice de 50% também é o exigido como participação dos trabalhadores abrangidos pelo acordo para aprovação em escrutínio secreto, o que deverá ser feito por mais de 60% dos votantes.

Por outro lado, a empresa, além de reconhecer o CSE como órgão legítimo de representação sindical no local de trabalho, não poderá ter sido condenada, de forma definitiva, em processos que versem sobre violações a direitos sindicais (veja-se o art. 9º do anteprojeto de lei, transcrito abaixo²⁶).

Uma vez preenchidos os requisitos essenciais pelos atores da negociação coletiva em comento, o instrumento normativo deverá trazer os motivos justificadores para a especificidade do acordo (art. 6º do anteprojeto²⁷), o qual deverá ter a vigência de três

²⁵ "I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;"

²⁶ Art. 9º - Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

I- O Sindicato Profissional:

a) possuir a habilitação prevista no inciso V do art. 2º desta lei;
b) ter Comitê Sindical instalado na empresa, na forma do inciso I do art. 7º desta lei;
c) contar com índice mínimo de sindicalização de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores na empresa;
d) aprovar o acordo em escrutínio secreto, assegurada a participação de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% (sessenta por cento) ou mais dos votos apurados.

II- A empresa:

a) reconhecer o Comitê Sindical de Empresa como órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, cuja comprovação se dá por meio de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes;
b) não possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais.

²⁷ As partes signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico deverão consignar no instrumento normativo as razões que justificam a adequação nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista.

anos (*caput* do art. 14 do anteprojeto²⁸), em que pese essa parte da proposta restar um tanto prejudicada com a nova redação da Súmula nº 277 do TST²⁹.

Nota-se, portanto, que não é qualquer negociação coletiva que poderá levar ao acordo coletivo com propósito específico. O ACE está cercado de várias condicionantes que impedirão a sua utilização para uma tentativa de desregulamentação de direitos trabalhistas mínimos. Ao mesmo tempo, as partes contratantes que estão preparadas para esse tipo de ajuste precisavam de uma segurança jurídica maior, sem interferência do Estado por meio do Judiciário. Daí que as regras da CLT somente serão aplicadas naquilo em que houver compatibilidade com o novo sistema, conforme disciplina o art. 16³⁰ do anteprojeto de lei.

Numa análise derradeira, não dá para esconder que a proposta visa à flexibilização de direitos trabalhistas. É verdade. O ACE virá para permitir que a negociação coletiva de trabalho seja utilizada para flexibilizar muitos dos direitos trabalhistas hoje protegidos pela legislação que, para certas realidades, encontra-se ultrapassada em muitos pontos, já não mais condizente com o direito moderno. Porém, essa flexibilização será feita com uma margem bastante segura de proteção, dentro de um patamar civilizatório de relações de trabalho.

A proposta dos metalúrgicos do ABC possui falhas, precisa ser aprimorada, mas jamais descartada. Rebatendo aqueles que propagam que o restante do Brasil é diferente do ABC, não devemos ficar assistindo esta realidade eternamente, esperando que as mudanças aconteçam de maneira natural. O ABC também não pode ficar refém do atraso que acontece no restante do País. O ACE está sendo proposto para quem quiser entrar no primeiro mundo da organização sindical. É uma questão de escolha.

O protecionismo excessivo é importante nesses rincões atrasados que, infelizmente, ainda temos e estão distantes de acabar. Mas, ao contrário, para as categorias mais organizadas essa proteção pode ser um obstáculo para o avanço na conquista de novos direitos.

Pedindo emprestado uma máxima titânica: “proteção para quem precisa de proteção”.

²⁸ A vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico será de até 3 (três anos), podendo as cláusulas em vigor há mais de 4 (quatro anos) serem renovadas por prazo indeterminado, conforme a vontade das partes.

²⁹ As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

³⁰ Aplicam-se aos Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico os dispositivos do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, quando não incompatíveis com esta Lei.