

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O RESPEITO AOS DIREITOS SOCIAIS MÍNIMOS

Júlio Bernardo do Carmo*

Na última sessão ordinária da 4ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que tenho a elevada honra de integrar, surgiu candente discussão em torno dos limites constitucionais da flexibilização das relações de trabalho.

O tema em debate girou em torno da validade de cláusula sindical inserida em convenção coletiva de trabalho que desonerava o empregador do pagamento de horas extras itinerantes no percurso residência-trabalho, tendo o d. Juiz Relator Luiz Otávio Linhares Renault defendido a tese jurídica de que a cláusula contestada vilipendiava texto expreso da legislação do trabalho que garante ao trabalhador computar como tempo à disposição do empregador as horas ou frações de hora que depende no interior de condução fornecida pela empresa no referido percurso.

Salientou o eminente Juiz Relator que o verbete da antiga Súmula n. 90 do Colendo TST foi albergado no texto da Consolidação das Leis do Trabalho e, não demonstrada a existência de transporte público regular no referido percurso, o empregador estaria lucrando unilateralmente com a supressão do pagamento da sobrejornada itinerante, haja vista que, de qualquer forma, teria mesmo que transportar o trabalhador até a frente de trabalho para assegurar-se da certeza da prestação do labor.

A discussão travou-se em torno da possibilidade de flexibilização de disposição legal que garante o pagamento como hora extra do tempo despendido em condução fornecida pelo empregador, quando é certo que a Constituição Federal de 1988 traçou balizas rígidas em torno do tema, ao possibilitar a flexibilização apenas da irredutibilidade do salário, do horário de trabalho e dos turnos ininterruptos de revezamento.

A tese do d. Juiz Relator era vazada no sentido de que a Constituição Federal no artigo 7º e incisos elenca direitos sociais mínimos do trabalhador, de caráter irrenunciáveis, só autorizando a flexibilização nos casos constitucionalmente previstos. Como o caso concreto não se encaixava na ressalva constitucional, não divisava o relator possibilidade em admitir-se a flexibilização para retirar direitos do trabalhador previstos na legislação infraconstitucional.

O presidente da Turma, Dr. Caio Luiz de Almeida Vieira de Mello, ressaltou que a negociação coletiva deve ser ampla e que o sindicato, ao negociar, observa freqüentemente o princípio do conglobamento, pois o trabalhador abre mão de determinados direitos, mas conquista outros no bojo do instrumento coletivo, sendo que costumeiramente as cláusulas favoráveis suplantam as desfavoráveis ao trabalhador.

Ademais, a não ser possível a flexibilização do direito infraconstitucional, como é o caso de horas extras itinerantes, o empregador ficaria inibido em sua iniciativa de conceder vantagens aos trabalhadores, mesmo no bojo de negociação coletiva, porque de qualquer sorte o Tribunal declararia de forma difusa a nulidade

* Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, integrante da 4ª Turma e da 2ª SDI.

da cláusula supostamente abusiva e oneraria o empregador com os encargos sociais minimizados no instrumento coletivo.

Que empregador, de sã consciência, ressaltou o Juiz Presidente, vai outorgar vantagens ao trabalhador se a Justiça do Trabalho, mesmo chancelada a conduta patronal pelo sindicato de classe em acordo ou convenção coletiva, acaba por nulificar a cláusula e exigir os direitos legalmente previstos?

O eminente Juiz Antônio Álvares da Silva, paladino extremado da negociação coletiva, vertendo luzes sobre o tema em debate, posicionou-se pela validade da cláusula sindical, acrescentando que a negociação coletiva é válida para flexibilizar de forma ampla as relações de trabalho, só encontrando barreiras no chamado "mínimo ético social" e nas normas de proteção à saúde, higiene, segurança e liberdade do trabalhador, sendo intransacionável nos chamados direitos da personalidade.

Fora daí a negociação coletiva é ampla e serve ao propósito de, amenizando o caráter tuitivo do Direito do Trabalho, tornar possível às vezes até mesmo a preservação do próprio emprego, principalmente quando a empresa atravessa situação econômica melindrosa.

Instado a emitir voto, a princípio, endossei a tese do Juiz Relator, muito embora me parecesse sedutora a tese do professor Antônio Álvares, porque a negociação coletiva prima-se pelo princípio do conglobamento, não sendo crível que o sindicato vá negociar cláusulas sindicais para prejudicar a categoria profissional que representa.

O momento atual, que propaga a ressonância da terceira onda da política econômica em torno de relações do trabalho, não só no Brasil como em todo o resto do mundo, prega o afastamento do Estado das relações de trabalho, privilegiando a autonomia privada coletiva, que tem a liberdade de negociar cláusulas sindicais até em detrimento da legislação do trabalho, desde que o escopo maior da negociação seja a preservação do emprego.

Em favor deste argumento pesou o fato de que a Constituição Federal, em que pese pareça restringir o campo da negociação coletiva aos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º, que se reportam respectivamente à redução de salários, à redução e à compensação de jornada de trabalho e à prorrogação da jornada máxima de seis horas prevista para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, valida de forma taxativa a autonomia privada coletiva ao determinar que sejam valorizadas as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Dentro dessa toada o leque da negociação coletiva é amplíssimo e contemporiza até mesmo a rigidez de normas trabalhistas que dizem respeito à saúde e à segurança do trabalho.

Exemplo dessa tendência é a flexibilização autorizada no verbete da Orientação Jurisprudencial n. 258 da SDI-I do Colendo TST que considera válida a cláusula sindical que restringe o percentual do adicional de periculosidade.¹

¹ Rezava a referida Orientação Jurisprudencial: "ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - ACORDO COLETIVO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - PREVALÊNCIA. A fixação do adicional de periculosidade em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivas de trabalho. (art. 7º, inciso XXVI, da CF/88)." Referido verbete inserido em 27.09.02 foi convertido na Súmula n. 364 do Colendo TST, publicada no DJ de 20.04.2005.

A conclusão que se poderia tirar dessa brecha é odiosa porque a ser assim a flexibilização não teria peias nem limites porque poderia alcançar toda e qualquer condição de trabalho, sem barreiras constitucionais ou infraconstitucionais.

Seriam válidas, dessarte, cláusulas sindicais que restringissem o percentual do adendo salarial de insalubridade, que diminuíssem o horário de intervalo para alimentação, que suprimissem o repouso semanal remunerado, a paga do adicional noturno, a desconsideração do horário noturno fictício e quejandos.

O precedente aberto pela Súmula n. 364 do Colendo TST é deveras perigoso porque praticamente não estabelece barreiras para a negociação coletiva, excepcionando apenas, ao que parece, o mínimo ético social.

Uma melhor análise sobre a política de flexibilização trabalhista inserida no texto da Lei Maior parece elidir a negociação coletiva ampla e irrestrita.

Tome-se como primeiro argumento o fato de que a Constituição Federal, ao consagrar o respeito às convenções e aos acordos coletivos do trabalho, nada de novo acrescentou ao cenário jurídico constitucional pós 1988, isto porque referida redação é longa e já vinha sendo repetida, à guisa de ladainha litúrgica, desde a Constituição Federal de 1934. E nem por isso se admitia no regime constitucional pretérito que a negociação coletiva pudesse fazer *tabula rasa* da legislação trabalhista.²

O artigo 9º conjugado com o artigo 468 da CLT era o cão de guarda feroz e alerta dos direitos trabalhistas do assalariado, afugentando com sua ferocidade e tonicidade toda e qualquer investida sindical que banalizasse a garantia trabalhista ali consagrada.

² Cite-se a propósito o pensamento arguto de Denis Domingues Hermida ao enfatizar com toda a propriedade que “A despeito de muitos entenderem que a redação do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal constitui uma vanguarda, uma quebra com o modelo protecionista de direito do trabalho calcado na intervenção estatal, tal redação não constitui, em realidade, qualquer inovação, qualquer revolução, mas tão-somente uma repetição dos textos constitucionais anteriores. Tal repetição é evidenciada através de uma análise do texto das Constituições de 1934, de 1937, de 1967 e da Emenda Constitucional de 1969, que se utilizaram de redação idêntica a do inciso constitucional *sub examen*. Vejamos: Na Constituição Federal de 1934, consta da letra ‘j’ do § 1º do artigo 121: ‘j) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho’. A Carta de 1937, na alínea ‘a’ de seu artigo 137 determina que ‘os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam’. Já a Constituição Federal de 1967 repetiu, em seu artigo 158, inciso XIV, a redação da Carta de 1934: ‘XIV) reconhecimento das convenções coletivas de trabalho’. E, por fim, a Emenda Constitucional de 1969 manteve, em seu artigo 165, inciso XIV, a mesma redação do inciso XIV do artigo 158 da Constituição de 1967. Verifica-se, portanto, que mesmo nos períodos de mais alto autoritarismo, em que a intervenção estatal nas relações de trabalho atingiu a sua mais alta incidência, houve o ‘reconhecimento’ das convenções coletivas de trabalho, sem, entretanto, pensar-se em tal ‘reconhecimento’ como sinônimo de ilimitação do campo da normatização em afronta aos direitos mínimos já garantidos por lei. Tal análise histórica é importante principalmente para concluir-se que a manutenção da redação dos textos constitucionais anteriores sobre a matéria revela uma também manutenção do modelo de direito adotado naqueles tempos pretéritos, qualificados como ‘modelo misto’, centrado entre o ‘modelo puramente legislado’ e o ‘modelo puramente negociado’.” HERMIDA, Denis Domingues. *In* O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 e o modelo de Direito do Trabalho adotado. *In* JUS NAVIGANDI. Teresina, a. 7, n. 63, mar. 2003, disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3801>.

Ou seja: o fato de a Constituição Federal de 1988 conter dispositivo expresso determinando a validade das convenções e acordos coletivos do trabalho não significa outorga de carta branca para vilipendiar a torto e a direito conquistas sociais trabalhistas históricas, sob pena de consagrar-se de vez a vitória do capitalismo selvagem a apropriar-se indebitamente da “mais-valia” do trabalhador³, servindo a negociação coletiva como fermento para a proliferação dos abusos capitalistas em detrimento das classes trabalhadoras cada vez mais solapadas em seus direitos.

Explica-se: se o fundamento da flexibilização deve ser a salvaguarda do emprego, possibilitando sejam retirados do trabalhador direitos sociais arduamente conquistados com o fito de salvaguardar a sua fonte de subsistência, lógico que à sua implementação deve preceder análise séria a respeito da necessidade de a empresa ter de valer-se de tal artifício para continuar ostentando poder de concorrência no mercado de trabalho.

Sendo mais explícito: a negociação coletiva tem que ser revestida de uma áurea de moralidade que justifique naquela conjuntura histórica a supressão de direitos trabalhistas do assalariado, pois a não ser assim passa a ostentar, como dito alhures, elemento fomentador da sanha do capitalismo selvagem que só divisa lucros em detrimento de uma qualidade de vida condigna do trabalhador.

Dentro deste contexto é possível idealizar a negociação coletiva como instrumento social de recuperação da capacidade econômico-financeira da empresa e de preservação do emprego, pois, a não se transigir com as exigências feitas pelo capital, que atravessa crise conjuntural séria na concorrência de espaço vital no mercado de trabalho, seria estancada a fonte de subsistência de inúmeros trabalhadores que tem no emprego a única forma de garantir vida condigna para si e para seus familiares.

Esta seria então a primeira baliza séria e inafastável da negociação coletiva flexibilizadora: a empresa só poderia suprimir direitos trabalhistas estranhos à previsão constitucional (irredutibilidade de salários, horário de trabalho, compensação de horário e fixação de jornada de trabalho elastecida nos turnos ininterruptos de revezamento) se e quando demonstrasse que atravessa momento de crise, precisando minimizar direitos trabalhistas como forma de adequar sua planilha de encargos sociais e vencer a adversidade.

³ “Partindo da teoria do valor, exposta por David Ricardo, Karl Marx, seu principal propugnador, postulou que o valor de um bem é determinado pela quantidade de trabalho socialmente necessário para sua produção. Segundo Marx, o lucro não se realiza por meio da troca de mercadorias, que se trocam geralmente por seu valor, mas sim em sua produção. Os trabalhadores não recebem o valor correspondente a seu trabalho, mas só o necessário para sua sobrevivência. Nascia assim o conceito da mais-valia, diferença entre o valor incorporado a um bem e a remuneração do trabalho que foi necessário para sua produção. Não é essa, porém, para Marx, a característica essencial do sistema capitalista, mas precisamente a apropriação privada dessa mais-valia. A partir dessas considerações, Marx elaborou sua crítica do capitalismo numa obra que transcendeu os limites da pura economia e se converteu numa reflexão geral sobre o homem, a sociedade e a história.” Excerto extraído do *site* www.economiabr.net.

Se a empresa ostenta vida saudável e ostenta balanço financeiro positivo, razão não há para solapar direitos trabalhistas arduamente conquistados pela classe trabalhadora, sob pena de banalizar-se ao extremo o uso sincero da negociação coletiva, colocando-a irrestitivelmente a serviço do capitalismo selvagem, relegando-se de vez ao olívio o primado do trabalho sobre o capital.

Não se argumente que a globalização acirra a concorrência e exige do empresariado a redução de encargos sociais de forma a possibilitar-lhe participar com maior desenvoltura na acirrada concorrência do mercado de trabalho mundial.

No contexto da realidade brasileira há muito de falácia neste precipitado bordão capitalista, sabido que aqui se paga um dos menores salários praticados pelos países em vias de desenvolvimento.

De fato, como ressalta o conhecidíssimo professor José Affonso Dallegrave, "o direito do trabalho após sucessivas medidas flexibilizadoras ocorridas nos últimos 40 meses (desde a edição da Lei 9601/98) tornou-se um dos mais flexíveis do mundo. A mão-de-obra com todos seus encargos básicos (férias, 13º e FGTS) é uma das mais baratas do mundo, sobretudo se considerarmos o valor do Salário Mínimo, ainda uma vergonha nacional."⁴

Dentro deste contexto a flexibilização pode servir igualmente ao propósito de possibilitar a criação de novos empregos no mercado de trabalho. Em períodos onde a demanda dos produtos da empresa é aumentada e como forma de atender às exigências do mercado consumidor, os empreendedores podem, através da negociação coletiva, introduzir turnos ininterruptos de revezamento de trabalhadores, mantendo jornada de trabalho superior a seis horas, bem como transigir a respeito da forma do pagamento de adicionais noturnos ou de horas extras, quanto a este último respeitado o teto mínimo constitucional de 50%, pois assim poderá manter a produção fluindo vinte e quatro horas ao dia, atender à demanda do mercado de consumo e enviar novas contratações de trabalhadores para manter em dia os seus compromissos com as conjunturais exigências do mercado.

Paralelamente a estas duas hipóteses possíveis de viabilizar o processo de flexibilização trabalhista, poderíamos ainda anuir ser razoável a negociação coletiva precarizadora de direitos trabalhistas quando atender de forma fidedigna ao princípio do conglobamento, ou seja, se da negociação em seu conjunto resultarem mais vantagens para a classe trabalhadora do que prejuízos.

O princípio do conglobamento protege o trabalhador porque a negociação lhe favorece no conjunto e beneficia o empregador porque o mesmo pode arrostar peculiaridades econômicas regionais ou sazonais.

A conclusão a que se chega é a de que a flexibilização trabalhista no Brasil, em virtude de limites constitucionais taxativamente impostos, só pode reportar-se aos casos previstos na Lei Maior, sendo tolerável a supressão de direitos trabalhistas mínimos na negociação coletiva somente quando estiver em jogo a preservação do emprego, em face de crises conjunturais de ordem econômica sofridas pelas empresas, a possibilidade de criação de novos empregos em períodos de grande aquecimento do mercado consumidor ou ainda quando a negociação em si, avaliada

⁴ Citado por Luiz Salvador no artigo doutrinário, CLT: colisão de interesses, in *Jus Navigandi*, Teresina, a. 6, n. 59, out. de 2002.

pelo princípio do conglobamento, trazer mais vantagens do que prejuízos para a categoria profissional representada no ajuste, garantindo em contrapartida ao empreendedor adequar os custos de sua empresa a peculiaridades de ordem regional ou conjuntural.⁵

São estes os marcos inexoráveis da flexibilização trabalhista no Brasil. O que desbordar destes lindes passa a ganhar foros de desregulamentação, onde a regra é a supremacia do negociado sobre o legislado, sem qualquer compromisso com as árduas conquistas sociais dos trabalhadores ao longo da história do direito do trabalho.

Feitas essas digressões, parece-me abusiva a assertiva de que a negociação coletiva só encontraria barreiras no mínimo ético social e nas normas de proteção à saúde, higiene, segurança e liberdade do trabalhador, porque isto importaria em fomentar o capitalismo selvagem, exasperando-se os lucros empresariais em detrimento de condições dignas de trabalho para os assalariados.

Neste contexto deve ser lembrado que o direito do trabalho é informado pelos princípios da irrenunciabilidade, dado que sua feição tutelar inibe, pela própria natureza alimentar dos salários, a restrição de direitos mínimos, em si irrenunciáveis, sendo exemplo disso o aparato legislativo protetor inserido na redação dos artigos 9º, 444 e 468 da CLT, ainda em plena vigência, em que pese sofram os impactos da presença de uma terceira onda avassaladora e exterminadora de direitos trabalhistas pela via espúria de uma flexibilização irracional que cada vez mais cede espaços para o capitalismo selvagem, em detrimento de conquistas sociais básicas e de sobrevivência dos trabalhadores.⁶

⁵ Abram-se parênteses para enfatizar-se que, se o escopo da empresa é adequar-se conjuntamente ao mercado de trabalho como forma de enfrentar momento de crise ou de acirrada concorrência, a precarização de direitos sociais mínimos deve ser feita prioritariamente através do acordo coletivo de trabalho, eis que nesse instrumento coletivo, como é consabido, o ajuste é feito pela categoria profissional diretamente com as empresas, sem o entrave de comunicar as condições gravosas de trabalho, porque supressoras de direitos sociais mínimos, a todo o âmbito da categoria econômica, sabido que o Brasil é um país continental com variegadas peculiaridades econômicas regionais, a par de não se poder igualar as grandes empresas, às vezes até multinacionais, com pequenas e micro-empresas que às duras penas tentam alcançar situação de sobrevivência no acirrado mercado de consumo, tornado desigual pelas condições nefastas da globalização, muito embora estas últimas empresas de pequenino porte sejam as que mais empregam no Brasil. A ênfase que se coloca aqui gira em torno da tese jurídica defendida neste artigo doutrinário, ou seja, a de que a negociação coletiva deve ser revestida de sinceridade, o que significa que os atores sociais dela devem se valer quando presente um substrato econômico que a justifique, sob pena de cair-se na mera banalização da negociação coletiva, situação delicada que fragiliza ainda mais a situação do trabalhador por autorizar a supressão desmotivada de seus direitos sociais mínimos.

⁶ Como preleciona Aldacy Rachid Coutinho, "No direito do trabalho, unânime a aceitação de que a regra é a inderrogabilidade relativa das regras jurídicas, máxime diante dos arts. 9º, 444 e 468, da Consolidação das Leis do Trabalho; as partes interessadas podem dispor, sim, desde que não contrariem os patamares mínimo e máximo estabelecidos pelo ordenamento jurídico, quer em lei, quer em instrumento normativo da categoria, sob pena de nulidade [...]. Os direitos dos trabalhadores, quer os previstos em lei, quer os negociados em acordos, convenções coletivas ou previstos em sentença normativa, assim como os

Refiro-me à terceira onda que passa a nutrir a política econômica mundial a partir da década de 70, corporificada no chamado neoliberalismo que valoriza ao máximo o capitalismo em detrimento da conquista social dos trabalhadores, passando a adotar uma verdadeira política de desmonte do aparato legislativo garantidor de direitos sociais mínimos ao trabalhador, onde o lema passa a ser a supremacia do negociado sobre o legislado.⁷

Em suma: a flexibilização é uma arma de dois gumes, tanto pode auxiliar na política de manutenção e angariação de novos empregos como pode também solapar pela base direitos trabalhistas constitucionais mínimos conquistados de

abrangidos por normas emanadas de autoridades administrativas no exercício de sua competência legal, se inserem nos contratos individuais de trabalho, tornando irrenunciáveis as respectivas cláusulas” (COUTINHO, Aldacy Rachid. In “A indisponibilidade de direitos trabalhistas”, *Revista da Faculdade de Direito da UFPR*, v. 33, 2000, p. 09). Na mesma linha entendimento emanado de nossa mais alta Corte Judiciária do país, no sentido de que: “Os direitos sociais e trabalhistas foram elevados à categoria de direitos fundamentais, artigos 6º, 7º e parte final do § 2º do art. 114 da CF, garantia constitucional esta que veio a ser reafirmada recentemente pelo SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, que, no exercício de sua competência plena e exclusiva de guardião da *Lex Legum* (CF, art. 102, *caput* e inciso III, “a”), decidiu que o direito ao negociado não pode violar os direitos legais irrenunciáveis dos trabalhadores: “Acordo Coletivo e Estabilidade de Gestante [...]. Os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores [...]” STF, Primeira Turma, RE 234.186-SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, *in DJ* de 31.08.01).

⁷ Esta realidade cruel chegou a ser reconhecida pelo ex-presidente da República de nosso país, Fernando Henrique Cardoso, em entrevista concedida ao Jornal espanhol *El País*, “ao redefinir o papel do Estado como um ‘ser ecológico’, ou seja: ‘O Estado deve ocupar-se da vida. A vida, as pessoas, a saúde, a educação, a segurança, o meio ambiente. O mercado não se ocupa disso. Nunca se ocupou nem vai ocupar-se. O Estado deve ser o gestor da vida e o mercado, o gestor dos bens. E a vida tem que prevalecer sobre os bens.’ (Folha de São Paulo, 30.10.2001)” Essa entrevista reveladora dos ideais nefastos do neoliberalismo recebeu crítica à altura feita pelo articulista Luiz Salvador (*op. cit.*), quando em seu estudo já citado enfatizou que “há que se reagir contra essa idílica visão economicista traçada pelas políticas neoliberais da última década, que, após a queda do muro de Berlim, mudou de rumo. Ao invés de se persistir nos caminhos da busca do pleno emprego, inverteram-se as prioridades, ao abandonar esse objetivo, “à medida que as teorias neoliberais passaram a acentuar uma espécie de relação perversa entre pleno emprego e inflação, disseminando conceitos deletérios como o de uma taxa natural de desemprego ou a existência de milhões de inempregáveis. Temos que reagir e voltar ao ideal da busca do pleno emprego” (RICUPERO, Rubens. *Folha de São Paulo*, 04.11.2001). Resta-nos, portanto, agora, que o Senado da República faça prevalecer os primados constitucionais vigentes, não permitindo que o Governo Federal, representado na figura de Presidente, continue a violentar a Constituição cidadã que jurou respeitar, passando a exercer plenamente a soberania nacional, como o inalienável direito dos povos livres (CF, art. 1º, inciso I), cumprindo o primado da prevalência do social em detrimento do mero interesse particular do lucro, fazendo valer o reconhecido papel do Estado como um “ser ecológico”, que se ocupa com as pessoas, com a saúde, com a educação, com a segurança, com o meio ambiente - um Estado gestor da vida - já que o mercado não se ocupa disso. Que se faça prevalecer a vida sobre os bens!!!

forma árdua através da história do direito do trabalho, devendo os sindicatos ao adotá-la nos instrumentos coletivos perquirir agudamente sobre o seu verdadeiro alcance social, evitando que a banalização de uma negociação coletiva precarizadora de direitos sociais mínimos venha representar uma injusta e inconstitucional vitória do primado do capitalismo selvagem sobre o trabalho condigno.

Belo Horizonte, março de 2006.