

O ACORDO COLETIVO ESPECIAL

Davi Furtado Meirelles⁷

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.

A idéia 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, não sei se 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 do utrinário, acadêmico e representativo daqueles que militam no Direito do Trabalho⁸. 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 CLT⁹, conhecido à época como “o negociado que prevalece sobre o legislado”. São coisas bem diferentes, conforme veremos.

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 dos seus representados.

O processo histórico iniciado naquela região, conhecido como “novo sindicalismo”, levou à evolução da via negocial como a forma mais importante de solução de conflitos coletivos, assim como à normatização das relações jurídicas de trabalho, e certamente teve nas representações internas de trabalhadores um aliado para sedimentar essa nova era mais propositiva, em detrimento de outra mais conflituosa.

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).

⁷ Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região (SP), mestre em Direito do Trabalho pela PUC de São Paulo, 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. Foi advogado e coordenador-geral do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e assessor jurídico da Bancada dos Trabalhadores no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), na discussão da Reforma Sindical (2003/2005).

⁸ Ver manifesto contrário ao Projeto ACE divulgado pela JUTRA (Associação de Juristas do Trabalho) 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”.

⁹ 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”.

Todavia, na contramão desse destaque constitucional, o Judiciário Trabalhista tem relutado em aceitar contratos coletivos¹⁰ firmados de forma diversa ao direito juridicamente tutelado. Aqui começaremos a 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 nos 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 um certo preconceito quando da 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 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 de 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, como quem sabe), temos que a autonomia privada coletiva permite que a negociação coletiva tenha por objetivo a adequação setorial, desde que visando, sempre, a 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.

¹⁰ Aqui empregamos o termo “contrato coletivo de trabalho” como o gênero das espécies acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.

Na virada do milênio passado, a maior empresa metalúrgica de São Bernardo do Campo vivia momentos de tensão. Com um modelo de fábrica ultrapassado, uma produtividade bem abaixo das suas concorrentes diretas, a Volkswagen do Brasil ameaçava encerrar suas atividades naquela unidade, transferindo a sua produção para as demais fábricas que aquela multinacional já havia implantado no país¹¹.

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 a sua reestruturação industrial¹².

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.

Essa proposta empresarial tinha uma viabilidade muito pequena. Difícilmente 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.

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 a 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 (em 1999 e 2000), o valor monetário da participação nos lucros e resultados, negociada nos termos da Lei nº 10.101/2000¹³, seria pago considerando 50% (cinquenta por cento) de uma única vez e os outros 50% (cinquenta por cento) divididos em doze 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 6 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.

¹¹ 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).

¹² 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 Marcundes de Oliveira Monteiro e Márcio Mendes Granconato, Editora Millennium, março/abril de 2008, págs. 25 a 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, págs. 272 a 289.

¹³ A Participação nos Lucros ou Resultados, 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.

O acordo coletivo foi aprovado por ampla maioria numa assembléia realizada na portaria da empresa. Teve a duração de dois anos, período em que a jornada de trabalho foi reduzida, 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.

Esta última foi a posição que prevaleceu no Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹⁴, quando a matéria lá chegou, hoje consubstanciada em Orientação Jurisprudencial Transitória daquela Corte de Justiça¹⁵.

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 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 assembléia 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.

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.

¹⁴ Ver as seguintes notícias extraídas do site do TST (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).

¹⁵ OJ nº 73 - "Volkswagen do Brasil Ltda. Participação nos lucros e resultados. Pagamento mensal em decorrência de norma coletiva. Natureza indenizatória. Apesar da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano civil, 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)."

O *caput* do art. 71 da CLT disciplina a questão relativa ao intervalo, estabelecendo um mínimo de uma hora para uma jornada excedente de 6 (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.

Assim, alguns acordos firmados sem a prévia autorização ministerial comprovaram que as empresas se utilizavam 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. 6º¹⁶) junto aos seus familiares.

A Justiça do Trabalho respondeu apertando o cerco contra esses acordos coletivos, quer penalizando esse intervalo reduzido não autorizado¹⁷, quer declarando a nulidade dos instrumentos coletivos que o normatizava¹⁸.

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).

¹⁶ “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)

¹⁷ “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).

¹⁸ “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).

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 torna-se 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, precisarei 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 (quarenta e quatro) horas semanais, a diminuição do intervalo somente era acordada se houvesse redução para 42 (quarenta e duas) horas, por exemplo. Se a jornada semanal já era de 42 (quarenta e duas) horas, a mesma tinha que ser reduzida para 40 (quarenta), 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-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 quinze ou vinte 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 um as caninhas para abrir o apetite, almoçam e voltam diretamente para o trabalho. Coincidentemente ou não, me lembro de uma pesquisa realizada pelo departamento de saúde do trabalhador, que existia no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, há alguns anos atrás, que chegou ao surpreendente número de que cerca de 65% (sessenta e cinco por cento) dos acidentes de trabalho na categoria metalúrgica acontecia logo após o almoço.

Conforme ressaltamos um pouco atrás, 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 constitucional¹⁹). 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, corremos 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.

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, através 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 lei²⁰ 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

¹⁹ “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**” (grifos do autor).

²⁰ 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.

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 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 constitucional²¹. 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 através 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% (cinquenta por cento) mais um de trabalhadores sindicalizados naquela empresa interessada no acordo coletivo com propósito específico.

O índice de 50% (cinquenta por cento) 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% (sessenta por cento) 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 abaixo²²).

Uma vez preenchidos os requisitos essenciais pelos atores da negociação coletiva em comento, o instrumento normativo deverá trazer os motivos justificadores para

²¹ "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;"

²² 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.

a especificidade do acordo (art. 6º do anteprojeto²³), o qual deverá ter a vigência de 3 (três) anos (*caput* do art. 14 do anteprojeto²⁴), em que pese essa parte da proposta restar um tanto prejudicada com a nova redação da Súmula nº 277 do TST²⁵.

Nota-se, portanto, que não é qualquer negociação coletiva que poderá levar ao acordo coletivo com propósito específico. O ACE está cercado de várias condições 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 através do Judiciário. Daí que as regras da CLT somente serão aplicadas naquilo em que houver compatibilidade com o novo sistema, conforme disciplina o art. 16²⁶ do anteprojeto de lei.

Numa análise derradeira, não dá para esconder que a proposta visa a 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 a 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.

²³ 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.

²⁴ 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.

²⁵ 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.

²⁶ 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.