

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

HUGO SIMÕES

ACORDO COLETIVO ESPECIAL:
SINDICATOS EM TEMPOS DE CRISE

CURITIBA
2013

HUGO SIMÕES

ACORDO COLETIVO ESPECIAL:
SINDICATOS EM TEMPOS DE CRISE

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

HUGO SIMÕES

ACORDO COLETIVO ESPECIAL: SINDICATOS EM TEMPOS DE CRISE

Monografia aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Graduação em Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientadora:

Prof.^a Dr^a. Aldacy Rachid Coutinho
Universidade Federal do Paraná – UFPR

Membros:

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli
Universidade Federal do Paraná – UFPR

Prof. Dr. Sidnei Machado
Universidade Federal do Paraná – UFPR

Curitiba, 03 de dezembro de 2013.

Dedico este trabalho ao meu avô, Pedro Maurício de Oliveira, que aos 21 anos teve de abandonar a família no sertão pernambucano e viajar semanas em um pau-de-arara para conseguir alguma qualidade de vida. O seu sonho irrealizado – de um menino negro, pobre e semi-analfabeto – era tornar-se bacharel em direito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente e principalmente a minha mãe, que para além de todo o amor e compreensão foi a primeira pessoa a me fazer entrar em contato com o debate sindical. Mesmo com seus três turnos de aulas em escolas públicas de Curitiba, nunca deixou de estar atenta a sua categoria. Através dela escolhi um lado nessa vida: o contrário ao daqueles que “soltavam cavalos” sobre professores.

Aos meus demais familiares, em especial a minha irmãzinha querida, aos primos-irmãos, tias-mães, tio-pai, avó-mãe e ao meu avôhai, que sempre estiveram presentes em minha vida.

Aos meus amigos de todas as épocas, dos que dividiram lanches nos recreios aos que dividiram trabalho nos estágios da faculdade ou um copo de cerveja nas libertadoras sextas-feiras. Também aos companheiros de vida, militância e história, que dividem comigo as alegrias e dificuldades dessa existência humana. Abstenho-me de nomes nesse parágrafo pelo medo de ferir alguém.

Ao Coletivo Maio pelos cinco anos de Direito em uma ótica contra-hegemônica e por ter me unido aos meus melhores amigos.

As minhas professoras e aos meus professores de todas as épocas.

Aos poetas, por manterem minha sanidade atrelada ao coração.

a terra dos trabalhadores, pensou a maria da graça, deus talvez nem saiba onde isso fica, se isso fica assim metido entre a terra dos outros homens e das outras coisas.

(trecho d'o apocalipse dos trabalhadores de Valter Hugo Mãe)

RESUMO

A negociação coletiva é um ponto central do Direito Coletivo do Trabalho, a qual atualmente passa por transformações em decorrência dos rearranjos econômico-sociais das últimas décadas. O presente trabalho tem por objetivo o estudo da proposta de uma nova forma Acordo Coletivo – espécie de Contrato Coletivo de Trabalho fruto de negociação coletiva –, o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, conhecido por Acordo Coletivo Especial. Primeiramente, busca-se a análise do momento histórico atual, fruto da reestruturação produtiva e da implementação do neoliberalismo no Brasil, bem como das inovações constitucionais. Ademais, procura-se compreender a ressignificação do trabalhador contemporâneo através do advento do toyotismo e de novas práticas de modelação de sua subjetividade. Em um segundo momento, parte-se à análise jurídica dos instrumentos de negociação coletiva, bem como ao estudo das modificações recentes no direito coletivo do trabalho e seus princípios. Por fim, analisa-se o Anteprojeto de Lei do ACE com base na história do movimento sindical, da construção do direito do trabalho, das pesquisas recentes no âmbito da sociologia do trabalho e no estudo crítico do direito. Assim, procura-se com esta monografia adentrar às questões contemporâneas da precarização do trabalho vivo e da flexibilização das legislações trabalhistas por meio do estudo da dimensão coletiva da existência dos trabalhadores e da legislação pertinente a ela, em específico o direito sindical. Transversalmente a todo o trabalho está presente a questão das crises estrutural do capital e econômica de 2008, as quais criam tendências de reformas nas legislações trabalhistas que são refletidas no Brasil.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho – Acordo Coletivo Especial – Crise – Flexibilização.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. A MODERNIZAÇÃO COMPULSÓRIA DO MOVIMENTO SINDICAL	12
1.1 Reestruturação produtiva e flexibilização de direitos trabalhistas	15
1.2. O sindicalismo após 1988: constitucionalização e neoliberalismo.....	20
1.3. As (tentativas de) reformas sindicais após a redemocratização	25
2. O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA ERA DO INDIVIDUALISMO	32
2.1. Negociações, acordos e convenções coletivas.....	34
2.2. Em torno da questão da autonomia sindical	39
2.3. Limites das negociações coletivas	43
3. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO	47
3.1. Uma ideia antiga	50
3.2. Alguns possíveis significados do ACE	55
3.3. O paradoxo do ABC e os desafios do direito coletivo do trabalho	59
À GUIA DE CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	67
ANEXOS	71

INTRODUÇÃO

Há cerca de vinte anos as transformações essenciais em processo no mundo do trabalho tiveram a sua execução ampliada consideravelmente no Brasil. Fruto da reestruturação da produção em escala global e do rearranjo ideológico ocorrido após a queda do Muro de Berlim, a nova aparência do *mundo-dos-que-vivem-do-trabalho*¹ reflete a precarização e a desumanização crescentes sob a crise estrutural do capital². Ainda, com a incidência de uma nova crise econômica internacional, desencadeada nos países “avançados” do sistema capitalista, o peso avassalador das engrenagens do sistema-mundo faz-se quase insuportável à maior parte dos sujeitos condicionados à venda de sua força de trabalho. Nessa conjuntura assolada pela elevação das taxas de desemprego em escala global – aliada ao frear abrupto do “crescimento econômico” – há a justificativa *manifesta*

¹ O termo alude ao conceito sociológico de Ricardo Antunes de *classe-que-vive-do-trabalho*, que procura ampliar a clássica *classe trabalhadora*. “O trabalho produtivo – fabril e extrafabril – constitui-se, tal como o concebemos, no núcleo fundamental da classe trabalhadora, que, entretanto, como classe, é mais abrangente mas não são diretamente produtivos. Portanto, uma noção ampliada, abrangente e contemporânea de classe trabalhadora, hoje, a *classe-que-vive-do-trabalho*, deve incorporar também aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, como o enorme leque de trabalhadores precarizados, teceirizados, fabris e de serviços, *part-time*, que se caracterizam pelo vínculo de trabalho temporário, pelo trabalho precarizado, em expansão na totalidade do mundo produtivo. Deve incluir também o proletariado rural, os chamados bóias-frias das regiões agroindustriais, além, naturalmente, da totalidade dos trabalhadores desempregados que se constituem nesse monumental exército industrial de reserva.” (ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 105)

² A inovadora formulação de crise estrutural trazida em *Para Além do Capital* por István Mészáros faz parte do denso e polêmico projeto de “atualização” do pensamento de Marx. Conforme ensina Caio Antunes, na crise estrutural o capital confronta os seus limites absolutos de autorreprodução, visto a banalização da intensificação das taxas de exploração e a impossibilidade de uma nova guerra mundial. A genialidade da formulação do autor húngaro demonstra-se na análise dos fenômenos da globalização e da reconfiguração do mundo do trabalho. Tais fenômenos, marcados pela inovação histórica, encontram respaldo na leitura de Mészáros da crise mundial das últimas quatro décadas: “A novidade *histórica* da crise de hoje torna-se manifesta em quatro aspectos principais: (1) seu *caráter é universal*, em lugar de restrito a uma esfera particular (por exemplo, financeira ou comercial, ou afetando este ou aquele ramo particular de produção, aplicando-se a este e não àquele tipo de trabalho com sua gama específica de habilidades e graus de produtividade etc.); (2) seu *alcance é verdadeiramente global* (no sentido mais literal e ameaçador do termo), em lugar de limitado a um conjunto particular de países (como foram todas as principais crises no passado); (3) sua *escala de tempo é extensa, contínua, se preferir, permanente*, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital; (4) em contraste com as erupções e os colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado, seu *modo de se desdobrar* poderia ser chamado de *rastejante*, desde que acrescentemos a ressalva de que nem sequer as convulsões mais veementes ou violentas poderiam ser excluídas no que se refere ao futuro: a saber, quando a complexa maquinaria agora ativamente empenhada na ‘administração da crise’ e no ‘deslocamento’ mais ou menos temporário das crescentes contradições perder sua energia.” (MÉSZÁROS *apud* ALVES, Giovanni. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 12-13.

para a aplicação de políticas de austeridade e para o desmonte de legislações sociais, optando-se, portanto, pela continuidade das reformas neoliberais³. Entretanto, os resultados negativos dessas reformas não são postos em evidência, cercado que está o mundo pelo “deserto da pós-ideologia”⁴, ainda imerso na crença do *Fim da História* democrático-liberal de Francis Fukuyama.

Por mais que a política econômica neoliberal venha sendo questionada com mais convicção desde o estouro da “bolha imobiliária” estadunidense em 2008, o remédio à crise parece ser uma maior destruição do “Estado Social”⁵, ou seja, a liquidação de direitos sociais e garantias trabalhistas. Constata-se tal quadro em nosso país com o continuísmo das reformas neoliberais em constantes ataques às garantias sociais e trabalhistas historicamente conquistadas pelos movimentos sociais e de trabalhadores. Tem-se ainda como reflexo dessas reformas, o enfraquecimento das organizações coletivas edificadas no último século, as quais em sua maioria se renderam ao discurso da *inevitabilidade* do que está (im)posto. Por outro lado, tem-se o advento do *toyotismo*⁶, que ressignifica a partir dos ambientes de trabalho a própria dimensão coletiva de existência dos trabalhadores.

³ Para Célio Horst Waldraf o neoliberalismo pode ser entendido como um movimento político que chegou ao poder no final da década de 1970 como resposta à crise econômica do início da mesma década. (WALDRAF, Célio Horst. *O Liberalismo Clássico, o Neoliberalismo e o Manifesto Comunista* in COUTINHO, Aldacy Rachid; WALDRAF, Célio Horst (Coord.). *Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – Temas Atuais*. Curitiba: Editora Juruá, 2006. p. 22-23). Os consolidadores das teorias neoliberais eram opositores ao Estado de bem-estar social europeu e viram nele diversos motivos da crise supramencionada. Pela análise de seus teóricos e defensores há a necessidade de diminuição da interferência do Estado na economia e nas áreas sociais, a fim de se conformar um “Estado Mínimo”.

⁴ ŽIŽEK, Slavoj. *O Ano em que Sonhamos Perigosamente*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

⁵ Forma de Estado resultante da complexa incidência de alguns elementos como a destruição das economias centrais após as Grandes Guerras, a Crise de 1929, a difusão das ideologias socialistas e à facticidade da Revolução Russa, bem como a própria Constituição da República de Weimar, de 1919. No Brasil, o modelo de Estado preocupado com questões sociais passa a surgir a partir da década de 1930, no curso da “modernização conservadora”: “Tal mecanismo objetiva a reordenação das funções e estruturas do Estado, a integração da sociedade nacional burguesa, o desenvolvimento econômico-industrial e a incorporação de uma ‘inovadora’ política de direitos sociais” (WOLKMER, Antonio Carlos. *Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil*. São Paulo: Editora Acadêmica, 1989. p. 22).

⁶ Modelo de gestão surgido nas fábricas japonesas da Toyota e sistematizado por Taiichi Ohno em seu livro *Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala*, de 1978. Podemos ainda identificar no toyotismo a “ideologia orgânica” da contemporânea nova fase do capitalismo: “O toyotismo é a “ideologia orgânica” do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie, a materialidade sociotécnica (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias. Existe uma intensa sinergia entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, constituindo o novo empreendimento capitalista que coloca novos elementos para a luta de classes no século XXI. Esta é a marca da cooperação complexa da nova produção do

Nesse cenário, reconfigura-se o papel e a importância das negociações coletivas, modelo que tende a ser fortalecido em nosso país – por mais que alguns autores⁷ analisem certo enfraquecimento pelo impacto da crise no Brasil. A confusão (intencional) entre a luta histórica pela liberdade sindical⁸ e os anseios patronais de maior lucratividade pela eliminação de alguns preceitos celetistas é uma das marcas do processo (inacabado) de reforma sindical aberto com o advento do neoliberalismo. O Acordo Coletivo Especial, proposto pelo sindicato dos metalúrgicos do ABC paulista em 2011, é sintoma do atual nível de *consciência de classe* no Brasil. Espelha a antiga proposta de alteração do art. 618 da CLT⁹, abrindo margens à ampliação dos temas abarcados pelos acordos coletivos. O impasse da autonomia sindical, pauta histórica do movimento, colide frontalmente à conjuntura de crise e aprofundamento da precarização do trabalho humano. As possíveis consequências do Anteprojeto de Lei do ACE no direito do trabalho e na vida do trabalhador são temas deste ensaio monográfico, bem como as prováveis causas dessa ousada proposta ter (re)surgido em uma das mais expressivas organizações da classe trabalhadora brasileira.

capital.” (ALVES, Giovanni. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 43).

⁷ Destacamos o posicionamento recente de Sidnei Machado: “Já a via da negociação coletiva, por diversos fatores, se encontra bastante fragilizada neste momento no Brasil, a exemplo de outros países, em sua perspectiva de atuação, definição de papéis dos atores e estratégias frente à nova realidade do mercado de trabalho, fato que tem produzido muitos impasses que estão relacionados com o sistema de relações de trabalho no Brasil, a prática sindical e a crise do sindicalismo.” (MACHADO, Sidnei. *Limites da Negociação Coletiva no Contexto da Crise Financeira*. Disponível em <<http://machadoadvogados.com.br/biblioteca/publicacoes/artigos/limites-da-negociao-coletiva-no-contexto-da-crise-financeira/>>, acesso em 26/09/2013).

⁸ Aqui entendida *lato sensu*.

⁹ Referência ao PL nº 5.483/2001.

1. A MODERNIZAÇÃO COMPULSÓRIA DO MOVIMENTO SINDICAL

Perdidos em disputas monótonas
 Buscamos o sentido secreto,
 quando um clamor sacode os objetos:
 “Dai-nos novas formas!”

(Trecho do poema “Ordem n. 2 ao Exército das Artes” de Vladímir Maiakovski)

A força do impacto das políticas neoliberais adotadas a partir dos anos 1990 no Brasil ainda não comporta adequada mensuração. A *modernização* imprescindível ao desenvolvimento da grande “nação tupiniquim” foi blindada pelo discurso já comum do necessário *desenvolvimento* – termo amplamente difundido no imaginário social, ainda que de forma superficial. Submetidos a um *neocolonialismo* colorido de “universalização de possibilidades”¹⁰, os trabalhadores desmontam-se enquanto coletivo, tal qual seus pares em décadas anteriores o fizeram nos países avançados da economia mundial. A consciência de classe¹¹ se esfarela em auto-suficiências: indivíduos capazes de emanciparem-se pelo consumo. Ignora-se, contudo, que consome-se igualmente o *si* de cada sujeito através, por exemplo, da “captura da subjetividade”¹² do trabalhador proporcionada pela implementação eficaz do *toyotismo* em solo nacional. Assim

Não é de se espantar que a consciência de nosso tempo caia no atual atoleiro da acomodação à ordem do capital como um destino inescapável. Uma das manifestações mais claras desse pântano é o ataque as noções

¹⁰ As referidas possibilidades podem ser entendidas como o “Todo consumível”, a libertação do indivíduo via consumo propagandeada mundialmente.

¹¹ A nossa compreensão de consciência de classe parte de um pressuposto de que esta é movimento, que se destrói e constrói dialeticamente no fluir da vida dos trabalhadores. Não seria, portanto, uma “essência proletária” (ou burguesa), mas o “produto da atividade histórica” (IASI, Mauro Luis. *As metamorfoses da Consciência de Classe: o PT entre a negação e o consentimento*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2012. p. 66) de sujeitos históricos que se identificam coletivamente e passam a atuar enquanto classe.

¹² O termo utilizado pelo sociólogo Giovanni Alves procura elucidar o complexo processo de “disputa” da consciência de classe do trabalhador pela empresa flexível. O autor não concebe o termo como perfeito e reconhece que a captura não é plena, devido à resistência da própria classe trabalhadora ao amoldamento almejado pelas empresas contemporâneas. “A organização toyotista do trabalho capitalista possui uma densidade manipulatória de maior envergadura. Na nova produção do capital, o que se busca ‘capturar’ não é apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ dos trabalhadores, mas a sua disposição intelectual-afetiva, constituída para cooperar com a lógica da valorização. O trabalhador é encorajado a pensar ‘pró-ativamente’ e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neocorporativas de cariz propositivo).” (ALVES, Giovanni. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 111.

de classe social, à centralidade do trabalho, à proposta de uma sociedade socialista e, principalmente, de uma alternativa revolucionária.¹³

O questionamento – quando não a própria negação – do conceito de classe, da centralidade do trabalho e de alternativas societárias (como o socialismo, projeto defendido historicamente por trabalhadores) é próprio de um período que se auto-proclama *Fim da História*. Entretanto, um olhar mais atento ao chamado *capitalismo financeiro*, faz-nos perceber que a categoria trabalho¹⁴ não desapareceu, quando muito deslocou-se espacialmente. Muito se produziu teoricamente nas últimas décadas nos países centrais sobre o “fim do trabalho”, entretanto, nas palavras do sociólogo do trabalho, Ricardo Antunes:

os críticos da sociedade do trabalho podem estar equivocados ao enfatizar, eurocentricamente, que o trabalho está em vias de desaparecimento, que o capital não mais necessita dessa mercadoria especial. Vale lembrar que pelo menos 2/3 da humanidade que trabalha encontra-se no chamado “Terceiro Mundo”; na Ásia, no Oriente, na África e na América Latina. Não parece um bom exercício analítico tematizar sobre o mundo do trabalho com um corte excessivamente eurocêntrico. Isso sem falar das complexificações que decorrem da nova divisão internacional do trabalho na era do capital mundializado.

[...] A própria existência do capital financeiro supõe algum nível de lastro produtivo e com ele se imbrica. [...] Não é ficção que a Nike se utiliza de cerca de 85 mil trabalhadores e trabalhadoras, esparramados em tantas partes do mundo, que recebem salários degradantes; não é ficção também que o primeiro segredo da Toyota foi procurar envolver a classe trabalhadora japonesa no projeto ‘Família Toyota’ (seu lema na década de 1950 era: ‘proteja a empresa para proteger sua vida’) [...]¹⁵

A fática existência do “mundo do trabalho”, contudo, não o resume em uma forma cristalizada: é parte de um processo que comporta dentre outros fatores uma

¹³ IASI, Mauro Luis. *As metamorfoses da Consciência de Classe: o PT entre a negação e o consentimento*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2012. p.33.

¹⁴ O processo de trabalho na concepção marxiana é essencial à construção da consciência do ser social. Contudo, aqui é à sua forma *estranhada* que nos referimos, o trabalho-mercadoria típico do sistema capitalista. “Se podemos considerar o trabalho como um momento fundante da sociabilidade humana, como ponto de partida do processo de seu processo de humanização, também é verdade que na sociedade capitalista o trabalho se torna assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado. Aquilo que era uma finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital.” (ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 69)

¹⁵ Idem. p. 26.

nova morfologia da classe trabalhadora¹⁶. Esse complexo processo influencia na organização da classe, que juridicamente se dá pela forma *sindicato*¹⁷. Não foram poucas e não estão acabadas as transformações ocorridas nos sindicatos e nas organizações de classe desde a primeira ação política coletiva de trabalhadores brasileiros documentada em 1857¹⁸. Das lutas pelo fim da escravidão à criação no *novo sindicalismo*¹⁹, as organizações da classe trabalhadora passaram por diversas metamorfoses conforme diversas conjunturas. O percurso traçado entre a radical combatividade do movimento sindical e seu acomodamento institucional e consequente *apassivamento* não é de simples compreensão. A apreensão das “metamorfoses da consciência de classe”²⁰ ocorridas nas últimas décadas não é possível sem o desvelamento do magnânimo processo de reestruturação produtiva em curso há algumas décadas em todo o mundo, o qual tem como trágico alicerce uma espécie de *individualismo possessivo*²¹. Ainda, saliente-se que em meio a esse cenário encontra-se o direito coletivo do trabalho, que na *era do individualismo* passa igualmente por transformações decisivas – talvez definitivas.

¹⁶ O tema foi abordado anteriormente na elucidação do termo *classe-que-vive-do-trabalho*.

¹⁷ Além da representatividade jurídica, os sindicatos também permeiam a vida política da classe trabalhadora, como elucidam os militantes Waldemar Rossi e William Jorge Gerab: “Os sindicatos são organismos sociais, que se destinam à defesa dos interesses econômicos e sociais dos componentes das suas respectivas categorias profissionais, individual ou coletivamente. Esses interesses são os voltados para as melhorias salariais, das condições de trabalho e das condições de vida, em geral. Justamente por tratar de questões comuns às trabalhadoras e aos trabalhadores da sua base social, esses organismos unificam todas e todos que os integram, sem distinção de sexo, raça, credo religioso, orientação sexual ou opção política.” (GERAB, William Jorge; ROSSI, Waldemar. *Para Entender os Sindicatos no Brasil: uma visão classista*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 13).

¹⁸ Por mais que tenha-se comumente a greve dos compositores tipográficos de 1858 como a primeira greve brasileira, aqui optamos pela tese da existência da greve dos trabalhadores (em grande parte escravizados) baianos de 1857: “(...) naquele ano de 1857, em Salvador, os carregadores urbanos, em sua maioria escravizados que trabalhavam ao ganho, interromperam o trabalho para protestar contra uma nova legislação da cidade que os obrigava a pagar uma taxa e usar uma plaqueta de identificação. (...) Organizados coletivamente para o trabalho, nos ‘cantos’ em que se reuniam à espera da contratação, mostraram durante a paralização uma forte capacidade de articulação e resistência que acabou por gerar uma revisão da legislação, atendendo ao menos parcialmente suas reivindicações.” (MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p.29).

¹⁹ Movimento surgido em 1978, que pretendia em síntese a “ruptura com a estrutura sindical, que atrelava os sindicatos ao Estado e dificultava uma mobilização consciente dos trabalhadores.” (Idem. p. 119).

²⁰ IASI, Mauro Luis. *As metamorfoses da Consciência de Classe: o PT entre a negação e o consentimento*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2012.

²¹ “Em pleno mito neoliberal do individualismo exacerbado, tal como a ideologia do ‘empreendedorismo’, presenciamos de fato um *individualismo possessivo* cada vez mais desprovido de *posse*, onde cada vez amplas parcelas de trabalhadores e trabalhadoras perdem até mesmo a possibilidade de viver da venda de sua única propriedade, a sua força de trabalho.” (ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 17-18).

1.1 Reestruturação produtiva e flexibilização de direitos trabalhistas

um mundo-pêsames
 de pequenos
 cidadãos-menos
 de gente-gado
 de civis
 subservis
 de povo-ônus
 que não tem lugar marcado
 no campo do possível
 da economia de mercado

(Trecho do poema “circum-lóquio (pur troppo non allegro) sobre o neoliberalismo terceiro-mundista” de Haroldo de Campos)

Ao esculpirem o *método materialista-histórico*²² em sua *Ideologia Alemã*, Karl Marx e Friedrich Engels apontam a necessidade da análise sócio-histórica partir dos homens e mulheres “em carne e osso”, através da manifestação destes em suas vidas, tal como trabalham e produzem²³. Para bem compreendermos a problemática do Acordo Coletivo Especial proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista é igualmente necessário que recorramos à análise da vida dos trabalhadores no Brasil contemporâneo, condicionada a um processo de precarização e ausência de estabilidade. É a concretude de nossa realidade social que ajudará a compreender o complexo quadro atual do sindicalismo brasileiro.

Inicialmente é importante afirmarmos que o ACE não é mera resposta às consequências da crise econômica global desencadeada em 2008, mas fruto de uma conjuntura mais densa: um mundo do trabalho que (parcialmente) se reinventa. Desde o início dos anos de 1970 vive-se a nível global o que costumeiramente é nomeado por “reestruturação produtiva” ou “reestruturação do capital”, que de forma não-aleatória procede com modificações estruturais no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na sociedade. Ressalte-se que tal

²² O *método materialista histórico* é comumente classificado como a maior herança das teorias de Marx. Não se pretende aqui entrar nas polêmicas em torno do *método*, bastando elucidar que foi através do seu desenvolvimento enquanto método científico que Marx e Engels apreenderam os fenômenos sociais de seu período histórico, edificando seu denso estudo do sistema capitalista. Para uma discussão mais aprofundada sobre o método: NETTO, José Paulo. *Introdução ao estudo do método de Marx*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2011.

²³ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã*. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda., 2001. p. XXIV-XXV.

reestruturação foi resposta à crise do capital do início da década de 1970, bem como aos grandes questionamentos do sistema nos países centrais, simbolizados sobretudo no “Maio de 68” francês. Algumas características desse fenômeno podem ser encontradas na análise sociológica do toyotismo por Giovanni Alves:

O movimento de posição (e reposição) dos métodos de produção de mais-valia relativa denomina-se reestruturação produtiva, em que o capital busca novas formas de organização do trabalho mais adequadas à autovalorização do valor. Cooperação, manufatura e grande indústria não são apenas formas históricas de organização da produção capitalista, substituídas ao longo do tempo histórico por outras formas avançadas de organização capitalista da produção. Na verdade, cooperação, manufatura e grande indústria são formas históricas de organização do capital que se repõe em cada fase de desenvolvimento do capitalismo. Os princípios da cooperação (trabalhador coletivo), manufatura (divisão do trabalho) e grande indústria (maquinaria) são repostos em sua processualidade dialética, em cada etapa histórica de desenvolvimento capitalista. Por isso, o fordismo-taylorismo, “ideologia orgânica” da organização do trabalho e da produção capitalista no século XX, que surge na etapa da grande indústria, em vez de ser mero “retorno da manufatura”, é a reposição desta forma de organização da produção capitalista nas condições materiais da grande indústria (Moraes Neto, 1989). Na etapa da grande indústria se repõe também, do mesmo modo, o princípio constitutivo da cooperação: o trabalhador coletivo do capital. Portanto, a grande indústria é a forma histórica em que o capital, como “contradição viva”, atinge seu pleno desenvolvimento categorial. Por isso, a vigência contraditória de ideologias de racionalização do trabalho vivo (fordismo-taylorismo e toyotismo) nas condições de organização da produção capitalista baseada no princípio do trabalho morto.²⁴

Ainda segundo Alves, a dita reestruturação seria composta por “inovações organizacionais, tecnológica e sociometabólicas”²⁵. As implicações desse novo modelo, embasado na empresa enxuta toyotista, ocorrem tanto na consciência de classe do trabalhador (que se torna colaborador) quanto nas formas de organização coletiva de trabalhadores. Uma vez mais, constrói-se sobre a multiculturalidade global um “tipo universal” de trabalhador, ou seja, um novo *tipo ideal* de trabalhador, o qual é contraposto ao semi-robótico Chaplin de “Tempos Modernos”. Atualmente preza-se por polivalência e flexibilidade, aposta-se no individualismo e na maior identificação entre empregador e empregado, como cooperantes e não conflitantes. Sobre a construção desse novo perfil, o debate interseccionado entre psicanálise, sociologia e direito formulado por Aldacy Rachid Coutinho é bastante elucidativo:

O processo de reengenharia necessitou de um novo “perfil” de empregado, deixando de lado o paradigma do empregado assujeitado, subordinado e referência da CLT, apenas destinatário do poder de comando e direção,

²⁴ ALVES, Giovanni. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 33-34.

²⁵ Idem. p. 34.

para adotar o trabalhador “eficiente”, produtivo, criativo, que assume responsabilidades e age independentemente do comando do capital, atendendo às demandas do mercado, em uma estrutura de organização flexível, em busca do consumo. A especialização por decomposição de iguais ou distintas atividades torna-se multidimensional, no sentido de que um trabalhador passará a desempenhar todas as tarefas de um processo ou subprocesso, produzindo um resultado identificado com o sujeito e produtivo, adicionador de valor ao capital.

[...]

Empregado e empregadores, antes com interesses antagônicos, atualmente se identificam em suposta comunhão de interesses voltados ao mercado e ao cliente, para agir diante da concorrência (superação do conflito capital/trabalho). A cooptação do trabalhador mascara a conflituosidade inerente em processos de apropriação da mais-valia no processo produtivo e desestrutura com a noção de classe, pela não identificação de si mesmo na diferença com o outro. Empregado o é, espelhando-se no seu oposto, no que não é, o empregador. Empregador e empregado são conceitos que se inter-relacionam na completude semântica e não reagem na diversidade, sendo portanto insuperável o conflito capital/trabalho.²⁶

Os desdobramentos dessa nova expectativa de trabalhador-colaborador incidem sobre as suas tradicionais organizações coletivas. Contudo, antes de um exame aprofundado da localização da coletividade nesse contexto de “autonomismo” do indivíduo que trabalha, há que se comentar outros fatores determinantes das transformações no âmbito da coletividade de trabalhadores. Nesse sentido, é necessário frisar inicialmente que a imensa reorganização do mundo do trabalho expulsa muitos trabalhadores de seus empregos, seja pelas inovações tecnológicas ou pelo rearranjo geográfico do capitalismo, com grandes deslocamentos de indústrias para os países *subdesenvolvidos* ou *em desenvolvimento*. Essa expulsão causa o preocupante fenômeno do *desemprego estrutural*²⁷, o qual é condição para outro cruel traço da reestruturação do capital: a *precarização estrutural do trabalho*.²⁸

²⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Efetividade do Direito do Trabalho – Uma Mirada no “Homem Sem Gravidade”*. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Aldacy_Coutinho.pdf>, acesso em 01/10/2013.

²⁷ “[...] o nosso mundo contemporâneo oferece outra contribuição ao debate: fez explodir, com uma intensidade jamais vista, o universo do não-trabalho, o mundo do desemprego. Hoje, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quase um terço da força humana mundial disponível para o ato laborativo está exercendo trabalhos parciais, precários, temporários ou já vivencia as agruras do não trabalho, do desemprego estrutural.” ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012. p. 12-13.

²⁸ Acerca do tema recomenda-se a leitura do artigo de Ricardo Antunes, *A Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Tendências: informalidade, infoproletariado, (i)imaterialidade e valor*, disponível em ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

O desemprego como fenômeno social evidenciado a nível global é tido como umas das justificativas para outro fenômeno aprimorado nas últimas décadas: o da flexibilização do direito do trabalho. Acerca dos atuais índices de desemprego e suas consequências, as sintomáticas sistematizações de Graça Druck demonstram de forma eficaz o porquê do tema ainda ser um fantasma na vida dos que vivem do trabalho:

Relatório recente publicado pelo escritório da OIT no Brasil (...) quando examina a evolução das taxas de desemprego, evidencia certo grau de desigualdade no mercado de trabalho em todo o período. Entre 1992 e 2007, o desemprego masculino cresceu de 5,4% para 6,1%, já o desemprego feminino subiu de 8% para 11,1%. A taxa de desemprego dos trabalhadores brancos aumentou de 5,8% para 7,3%, ao passo que a dos trabalhadores negros passou de 7,2% para 9,3%. Cabe ressaltar que o período analisado não inclui as rápidas alterações no mercado de trabalho que ocorreram a partir de outubro de 2008, em decorrência da crise mundial.²⁹

Com o advento da crise em 2008 a socióloga traz uma reflexão sobre a vulnerabilidade do emprego no Brasil e em seguida aponta algumas conclusões acerca desta característica:

Assim, quando analisamos as taxas de desemprego urbano no país, após a crise desencadeada em outubro de 2008, notamos a vulnerabilidade do emprego no Brasil e a dificuldade para superar os altos níveis de desemprego, decorrentes da forma de inserção do país na globalização. Entre outubro de 2008 e março de 2009, ou seja, em apenas 6 meses, os *desocupados* cresceram 19%, passando de 1.743.000 para 2.082.000, *igualando-se ao mesmo percentual de recuperação do desemprego em 5 anos*, quando caiu de um total 2.608.000 *desocupados* em 2003 para 2.100.000 em 2007 (PME/IBGE, 2008). A taxa de desocupação aumentou de 7,5% em outubro de 2008 para 9 em março de 2009. O setor industrial (extrativo, de transformação e outros) atingiu, em abril de 2009, 5,9% de desocupação, voltando ao patamar de 2003, ano em que a desocupação atingiu as mais altas taxas de toda a década 2000.

(...)

A condição de desempregado e a ameaça permanente da perda do emprego têm se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho. O isolamento e a perda de enraizamento, inserção, vínculos, e perspectivas de identidade coletiva, decorrentes da descartabilidade, da desvalorização e da exclusão, são condições que afetam decisivamente a solidariedade de classe. Esta é a minada pela brutal concorrência que é desencadeada entre os próprios trabalhadores e estimulada conscientemente pelo capital por meio da gestão do medo e da chantagem.³⁰

²⁹ DRUCK, Graça. *A Precarização Social do Trabalho: alguns indicadores*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013. p. 63.

³⁰ Idem. p. 64.

Ressalte-se que o cenário se agrava ao unirmos os dados de desemprego aos do emprego informal: 54,4% da população economicamente ativa em 2007³¹. Nesse contexto, aliado à implementação das políticas neoliberais no Brasil e ao advento da crise de 2008, a flexibilização dos direitos trabalhistas insurge como uma resposta. Tal fenômeno, contudo, não tem início na contemporaneidade, mas advém de um longo e complexo processo de formulação de novas formas contratuais no âmbito do direito do trabalho, bem como da desregulamentação e das reconfigurações do mundo do trabalho. Tem-se como *mantra* a diminuição das garantias trabalhistas, justificada sobretudo pela manutenção de certo desenvolvimento econômico. Conforme Amauri Mascado Nascimento:

Flexibilização do Direito do Trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações de jornada diária de trabalho, substituídas por um módulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção econômica o exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, concepção que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte.³²

Nesse sentido, a proposta do ACE traz consigo o mundo dos trabalhadores “em carne e osso” e sobre ele incide. Os sistemáticos ataques aos direitos do trabalhador, o fantasma do desemprego, a nova conformação do mundo do trabalho e as recentes expectativas sobre o próprio trabalhador refletem-se, portanto, no contemporâneo movimento sindical. Entretanto, para uma melhor composição do atual quadro conjuntural, essencial é a compreensão das recentes metamorfoses do sindicalismo após 1988 sob o neoliberalismo brasileiro.

³¹ Idem. p. 65.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascado *apud*. GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2004. p. 114-115.

1.2. O sindicalismo após 1988: constitucionalização e neoliberalismo

A onda vem do fundo, com raízes
filhas do firmamento submerso

(Trecho de “A Onda” do “Canto Geral”,
de Pablo Neruda)

O ano de 1988 dividiu águas na história recente brasileira. Não como fragmento aleatório, mas sim enquanto síntese de um período de intensas lutas de diversas frentes: da redemocratização ao trabalhismo. Um dos personagens centrais das grandes mobilizações sociais da década de 1980 foi o movimento sindical, através do auto-proclamado *novo sindicalismo*³³. À procura da ruptura com o sindicalismo construído na era Vargas e aperfeiçoado na ditadura militar, o movimento sindical que se insurge enquanto *novo* em 1978 é a raiz do complexo atual do movimento sindical brasileiro.

A fim de compreender o sindicalismo após 1988, contudo, é necessário um breve resgate histórico do movimento sindical brasileiro. Impulsionado pelos imigrantes europeus no início do século XX, o sindicalismo em solo nacional surge atrelado às ideologias anti-capitalistas da época, em especial o anarquismo³⁴. Ressalte-se, por outro lado, que o movimento de trabalhadores já existia no Brasil desde o período escravocrata, reunindo trabalhadores livres e escravizados (ou “escravizados de fato” e “escravizados livres”³⁵). O grande ascenso do movimento operário nas primeiras décadas do século XX esteve atrelado a uma lenta tomada de consciência do trabalhador nacional no final do século XIX, a qual foi impulsionada pelos conhecimentos organizativos e teóricos dos trabalhadores

³³ Movimento sindical surgido no final da ditadura militar, que tinha como mote a ruptura com o modelo sindical anterior extremamente atrelado ao Estado. As perspectivas desse movimento são bem sintetizadas pelas palavras do ex-presidente, Luis Inácio “Lula” da Silva: “A estrutura sindical brasileira (...) é totalmente inadequada. Não se adapta à realidade, foi feita de cima para baixo (...). É preciso acabar com a contribuição sindical que atrela o sindicato ao Estado. A estrutura e a legislação sindical deveriam ser reformuladas como resultado das necessidades. O sindicato ideal é aquele que surge espontaneamente, que existe porque o trabalhador exige que ele exista.” (SILVA, Luis Inácio “Lula” da *apud*. MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 119).

³⁴ *Idem*. p. 48-49.

³⁵ A terminologia é de cunho de um trabalhador do período imperial, João de Mattos, que se insurgiu contra a escravidão e exploração do homem pelo homem organizando diversos levantes nos anos de 1870-90. Para este trabalhador os “escravizados livres” só teriam o direito de escolher a qual senhor serviria. (MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 15).

européus. As décadas de 1910, 1920 e 1930 são marcadas, portanto, pela criação dos sindicatos e crescimento das greves, algumas gerais com ampla adesão da classe, como a greve de 1917³⁶. O esgotamento do pacto político da República Velha³⁷ foi ocasionado dentre outros motivos pela inabilidade de tratamento dos governantes da época quanto às demandas dos trabalhadores³⁸. Possibilita-se, então, o golpe político que traz ao cenário público um dos personagens centrais do Direito do Trabalho brasileiro: Getúlio Vargas.

Os 15 anos iniciais de governo Vargas são fundamentais à consolidação do Direito do Trabalho pátrio, bem como do rearranjo do sindicalismo, o qual se atrelou definitivamente ao Estado. Dos empreendimentos dos deputados classistas na constituinte de 1933³⁹, sobretudo no enfoque da *liberdade sindical*, à Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, o primeiro governo Vargas é marcado pela *cooptação* do movimento sindical e consolidação (que já se traçava anteriormente) de uma “consciência legal dos trabalhadores”⁴⁰. A partir de um forte intervencionismo do Estado no movimento, o governo Vargas procurou constituir os sindicatos enquanto ramificações estatais. Tal política esteve atrelada ao constitucionalismo embrionário do Brasil, perpetuando durante décadas um forte controle estatal sobre os sindicatos. Este controle se diferenciou qualitativamente da intervenção por via da violência praticada pela República Velha, engendrando um controle ideológico e burocrático eficaz sobre a maior parte das organizações da classe trabalhadora, o qual mantém resquícios em nosso ordenamento jurídico atual, bem como no movimento sindical. Segundo Amauri Mascaro Nascimento:

Há uma tradição de intervencionismo constitucional na organização sindical brasileira desde 1934, mitigado, mas não evitado, com a Constituição de 1988. Desde 1931, a organização sindical brasileira sofreu o forte impacto do dirigismo estatal (...) a criação de sindicatos dependia do reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego e as categorias

³⁶ Idem. p. 55-56.

³⁷ Comumente conhecido como “política do café com leite”, é o acordo entre as elites do período que se localizavam majoritariamente em São Paulo e Minas Gerais.

³⁸ O Estado era sinônimo de violência para o trabalhador do início do século XX. A força policial era usada de maneira desmedida e o diálogo era praticamente nulo. Sobre o assunto recomenda-se os resgates históricos de Marcelo Badaró Matos (MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009) e William Jorge Gerab & Waldemar Rossi (*Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009).

³⁹ Sobre o constitucionalismo da década de 1930 recomenda-se o estudo da obra *Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil*, de Antonio Carlos Wolkmer.

⁴⁰ FRENCH, John D. *Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

profissionais econômicas foram organizadas pelo Estado, com *enquadramento sindical*.⁴¹

O controle do Ministério do Trabalho e Emprego é sintomático da ausência de liberdade sindical no Brasil em grande parte da história de sua República. Nesse sentido é importante destacar o *controle de destituição*⁴² exercido pelo Ministério à época, o que garantiu o afastamento e perseguição de diversas lideranças sindicais durante o período ditatorial. Conforme o historiador Marcelo Badaró Matos:

Os instrumentos já estavam dados pela própria CLT, que facultava ao Ministério do Trabalho o poder de intervir nas entidades sindicais, destituindo diretorias eleitas e substituindo-as por interventores. Assim, tão logo o golpe consolidou-se, o governo militar ordenou a intervenção em 433 entidades sindicais (383 sindicatos, 45 federações e 4 confederações). A cassação dos direitos políticos e a instauração de inquéritos policiais militares contra os principais dirigentes sindicais cassados criaram, para os que conseguiram escapar à prisão imediata, a alternativa da clandestinidade ou do exílio.⁴³

Para além disso, a ditadura militar impulsionou a transição do caráter dos sindicatos: de organizações políticas de classe para “balcões de serviço”⁴⁴, integrando-os ao sistema oficial de previdência e assistência social. Essa mudança substancial possui fortes reflexos no que é um sindicato atualmente, um prestador de serviços que atrai filiados menos por um esforço de resgate da consciência de classe e mais por dispor de serviços caros à vida digna de um trabalhador e que não são (ou são mal) prestados pelo Estado. É a partir desse panorama, consubstanciado às modificações estruturais que ocorriam internacionalmente no *mundo-dos-que-vivem-do-trabalho*, que a Constituição de 1988 é formulada. Portanto, ela não foi uma resposta mecânica aos anseios populares do período final da ditadura militar, nem uma ruptura com o modelo histórico de sindicalismo brasileiro. Indubitavelmente trouxe conquistas progressistas aos trabalhadores, materializados sobretudo nos art. 6º a 11º da Constituição Federal, entretanto

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009. p. 176.

⁴² “O *controle de destituição* (CLT, arts. 553 e 554): resultou do poder do Ministério do Trabalho de determinar o afastamento preventivo de exercente de cargo ou representação sindical, desde que existentes elementos, constantes de denúncia formalizada, que constituíssem indício veemente ou início de prova bastante do fato e da autoria denunciados, e que permitissem a destituição da administração do sindicato pelo Ministro e a nomeação de um Delegado para dirigi-lo e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembleia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal (CLT, art. 554).” Idem. p. 177.

⁴³ MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 101 e 112.

⁴⁴ Idem. p. 102.

prezou pela manutenção de institutos frutos do varguismo, os quais haviam sido combatidos pelo *novo sindicalismo* quando de seu surgimento.

O fim da interferência direta do Ministério do Trabalho com a liberdade sindical constitucionalizada talvez seja a maior vitória do movimento sindical em 1988. Contudo, cabem ressalvas à liberdade sindical presente em nossa Carta Magna, a qual é encarada pela doutrina trabalhista como incompleta⁴⁵. A restrição à liberdade efetiva dos sindicatos acontece pela manutenção em essência da estrutura sindical anterior, a qual desfavorece à estruturação do sindicato enquanto agente político de uma coletividade consciente de trabalhadores. Isto se dá tanto pela permanência do sindicato assistencialista, quanto pelas determinações da Constituição de 1988:

(...) a Carta Magna vigente determinou o sistema da unicidade sindical, compreendida como a proibição de criação de mais de um sindicato representativo de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não pode ser inferior a área de um município. Também atribuiu aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Determinou a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Atribuiu aos sindicatos a faculdade de fixação de contribuição para o custeio do sistema confederativo, mediante deliberação da assembléia geral, independentemente de contribuição prevista em lei. (...)

Portanto, apesar de a atual Constituição Federal ter trazido algumas contribuições importantes para o movimento sindical brasileiro, também trouxe limitações, como a unicidade sindical e o direito de cobrança de outras contribuições, excetuadas aquelas previstas na legislação ordinária.⁴⁶

Conjuntamente a essas prerrogativas constitucionais, têm-se, após 1988, a progressiva perda da combatividade do movimento sindical, a qual era realizada majoritariamente pelo *novo sindicalismo* que originou a Central Única dos Trabalhadores – CUT, em 1983. O ganho de espaço da CUT no cenário nacional

⁴⁵ “(...) a referida liberdade é propositadamente aposta entre aspas, visto que a essência do termo não se vislumbra em sua plenitude. O direito internacional do trabalho condiciona a liberdade sindical a três óticas: a liberdade sindical coletiva, que corresponde ao direito dos grupos de empregadores e trabalhadores com atividade comum, similar ou conexas de constituírem sindicatos de sua escolha e com a estrutura que lhes convier; a liberdade sindical individual que corresponde ao direito de cada empregador e trabalhador de vincular-se e desvincular-se ao sindicato de sua categoria de sua preferência e a autonomia sindical que concerne à liberdade de organização interna de cada sindicato, assim como de constituir federação e confederação ou de filiar-se às já existentes.” BRAZ, Rafael Fadel. *Neoliberalismo e a Redefinição do Papel do Sindicato*, in COUTINHO, Aldacy Rachid; WALDRAF, Célio Horst (Coord.). *Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – Temas Atuais*. Curitiba: Editora Juruá, 2006. p. 457.

⁴⁶ Idem. p. 458.

com a filiação progressiva de diversos sindicatos ocorria ao mesmo tempo que o fenômeno da reestruturação produtiva incidia com mais vigor no país. A unicidade e o imposto sindical passaram progressivamente de empecilhos a garantidores da manutenção de sindicatos e das centrais sindicais. Adicione-se ainda que o advento do *neoliberalismo* na década de 1990 complexificou o cenário, colocando duras questões às organizações de trabalhadores. O desemprego toma corpo no imaginário social e a flexibilização surge como resposta oficial. As novas determinações do mundo do trabalho passam a exigir mudanças nas relações de trabalho e na subjetividade do trabalhador.

Os efeitos da Constituição, portanto, passam a conviver com as demandas neoliberais e incidem de forma contraditória no movimento sindical, formando uma década de progressivas derrotas dos trabalhadores. Ainda há que se falar que a criação da Força Sindical e seu *sindicalismo de resultados* em contraposição à combatividade cutista tem efeitos na (de)formação da consciência de classe dos trabalhadores. A posterior convergência dessas duas centrais sindicais (as maiores do país) num modelo de *sindicato cidadão*⁴⁷ a partir do ascenso do Partido dos Trabalhadores (o qual mitiga muitos de seus quadros com a CUT) põe fim às contestações do modelo sindical vigente pela quase totalidade do movimento sindical nacional. Inicia-se a reprodução massiva do discurso da *inevitabilidade* da reestruturação produtiva, do neoliberalismo e de seus efeitos, restando aos sindicatos a *negociação* pela manutenção de alguma dignidade no trabalho.

Antes, contudo, de aprofundarmos as afirmações feitas acima, que acreditamos estarem umbilicalmente ligadas à propositura do Acordo Coletivo Especial, é necessário que façamos um resgate das tentativas de reforma sindical nos anos 1990 e 2000, marcados pela modernização neoliberal no mundo do trabalho e pelas transformações internas do próprio movimento sindical.

⁴⁷ Sobre o tema, recomenda-se a leitura do artigo de Andréia Galvão, *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical*, disponível em: ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

1.3. As (tentativas de) reformas sindicais após a redemocratização

O que faremos quando os cães vierem
Eles gostam de ossos

(Trecho do poema “Depois do
Começo”, de Vasko Popa)

A necessidade de reformas no modelo sindical nacional é inquestionável. O movimento por mudanças nesse âmbito foi acentuado durante o período de mobilizações pela redemocratização, possibilitando as reformas trazidas pela Constituição Federal de 1988. Contudo, as insuficiências desta reforma frente à nova conjuntura global trouxe em poucos anos novas propostas de reformas no modelo sindical pátrio, as quais foram protagonizadas sobretudo por setores que defendiam a implementação de reformas neoliberais no Brasil. A *modernização compulsória* do direito coletivo do trabalho em nosso país encontra ecos nas reformas trabalhistas e sindicais ocorridas em diversos países na América Latina e diz respeito tanto à conjuntura político-econômica dos anos de 1990, marcada pela implementação do neoliberalismo, quanto ao enfraquecimento do movimento sindical por ditaduras militares diversas. O decréscimo das taxas de sindicalização no continente expressam esse enfraquecimento, o qual é analisado por Jürgen Weller como resultado de alguns fatores:

a) a repressão contra o movimento sindical durante os períodos de ditaduras militares e a crise econômica dos anos 1980, que reduziram a afiliação aos sindicatos; b) as mudanças da legislação, que reduziram o campo da ação sindical; c) a deslegitimação que têm sofrido certos sindicatos por seus estreitos vínculos com partidos políticos e por práticas pouco transparentes; d) a vigente orientação dos sindicatos, em vários países, de dirigirem suas reivindicações somente ao Estado e não aos empresários, atitude crescentemente obsoleta no contexto da nova modalidade de desenvolvimento; e) a reorganização da estrutura produtiva, que aumenta o peso da pequena e média empresa, onde a organização sindical é mais difícil, e aumenta o papel de ocupações que não correspondem à pauta tradicional dos membros do sindicato (profissional e técnicos administrativos, etc.); f) a redução do emprego público onde, em alguns casos, os níveis de sindicalização eram elevados.⁴⁸

O mesmo autor afirma que “a futura institucionalidade trabalhista aparentemente se baseia numa eficiente combinação de instrumentos de

⁴⁸ WELLER, Jürgen *apud* MOLIN, Naiara Dal. *As Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil nos Governos Cardoso e Lula: Conflitos e Consensos*. (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011). p. 90.

negociação coletiva e de regulação pública”⁴⁹. É nessa esteira que as reformas sindicais da América Latina foram pensadas, pautando-se o fortalecimento das negociações coletivas, o que demonstraria certa consolidação da liberdade sindical nesses países, que passariam a se adequar às Convenções nº 87 e 98 da OIT⁵⁰. Há que se fazer algumas ressalvas, contudo. Primeiramente, a importância de tais convenções ao movimento sindical internacional é inquestionável, uma vez que procura barrar mecanismos de controle estatais como os existentes no Brasil a partir da era Vargas. Entretanto, a justificativa de projetos flexibilizantes por meio dessas orientações, os quais enfraquecem, em última análise, o próprio movimento sindical, devem ser devidamente desveladas. O momento de crise sindical ligado à crise econômica global é diferente da situação dos trabalhadores e suas entidades no final da década de 1940, quando da consolidação dos Estados de Bem-Estar Social da Europa Ocidental. O argumento da liberdade sindical, portanto, é ambíguo, e deveria ser analisado criticamente quando utilizado pelo patronato, o qual historicamente não demonstrou interesse no fortalecimento das organizações da classe trabalhadora.

De qualquer forma, é fato a tendência da América Latina (e global) de prezar pela negociação coletiva dos direitos dos trabalhadores em seus locais de trabalho. A esse fato adiciona-se a recente expansão das possibilidades de conteúdo dessas negociações, a fim de adequar as empresas contemporâneas às tendências internacionais, expressas sobretudo pela lógica toyotista. Nesse sentido, Nayara Dal Molin sintetiza alguns dados relevantes trazidos por relatório da OIT sobre as reformas no âmbito do direito coletivo do trabalho:

Segundo dados do Relatório da OIT (2001), algumas reformas acentuam o papel da negociação coletiva para regular o contrato de trabalho, inclusive com cláusulas que alteram o esquema mínimo legal ou diminuem os benefícios dos trabalhadores. Dessa maneira, a negociação coletiva pode facilitar o recurso aos contratos por tempo determinado, ou regular a jornada ordinária de trabalho e o trabalho em horas tradicionalmente consideradas extraordinárias mediante a criação de um banco de horas (Brasil), ou vincular o salário à produtividade (Panamá, Venezuela), ou — “atualizar” os benefícios dos trabalhadores em função da realidade da

⁴⁹ Idem. p. 91.

⁵⁰ A Convenção nº 87 da OIT diz respeito essencialmente à liberdade sindical, garantindo a trabalhadores e empregadores o direito de se associar, independentemente de autorização. Tal convenção data de 1948 e só foi parcialmente recepcionada pelo Brasil em 1988, quando do desvinculamento do movimento sindical do Ministério do Trabalho através da Constituição. Já a Convenção nº 98, de 1949, procura proteger a liberdade sindical no âmbito sindical e das negociações coletivas, fomentando-as inclusive.

empresa, para substituir benefícios, renovar ou revisar a convenção coletiva (Panamá, Paraguai), ou, ainda, eventualmente com redução de benefícios (Venezuela).⁵¹

Percebe-se, portanto, que a maior centralidade das negociações coletivas está umbilicalmente ligada às demais reformas trabalhistas ocorridas no continente. No Brasil, constata-se semelhanças e particularidades na constituição de tais reformas. Isso deve-se tanto à especificidade cultural e ao histórico da construção do Direito do Trabalho em solo nacional, quanto às ações das principais organizações dos trabalhadores brasileiros: a Central Única dos Trabalhadores – CUT, e a Força Sindical – FS, ambas Centrais Sindicais⁵². A primeira é herdeira do movimento sindical combativo ressurgido em 1978, o qual impulsionou também a criação do Partido dos Trabalhadores. A segunda foi “fundada em 1991 com o objetivo de apresentar ao governo e ao patronato uma interlocutora legítima e confiável, em nítido contraste com o sindicalismo de contestação até então associado à CUT”⁵³. A atuação de ambas as Centrais nos anos de 1990 e 2000 quanto às propostas de reformas trabalhistas e sindicais revelam a complexidade do estudo de tais modificações, uma vez que num primeiro momento eram pólos opostos e em uma década metamorfoseiam-se em base aliada do governo federal.

Isto ocorre, sem dúvidas, pela mudança do cenário político, através da transição de governos marcadamente neoliberais (Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso) para um governo que se propunha diferenciado e preocupado com os direitos sociais (Luís Inácio “Lula” da Silva). Apesar das

⁵¹ MOLIN, Naiara Dal. *As Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil nos Governos Cardoso e Lula: Conflitos e Consensos*. (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011). p. 97-98. Releve-se, ainda, que a autora demonstra que há resistências a tais transformações, como o caso peruado. Para um maior aprofundamento sobre o tema, recomenda-se a leitura da citada Tese.

⁵² “Centrais – também chamadas uniões ou confederações – são a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical. São entidades de cúpula. Situam-se, na estrutura sindical, acima das confederações, federações e sindicatos. Representam outras organizações sindicais que a elas se filiam espontaneamente. São intercategoriais, expressando-se como um referencial de concentração da pirâmide sindical. Surgem em congressos de organizações interessadas ou institucionalmente – mas podem ser previstas em leis –, como necessidade natural, do mesmo modo com que são criados grupos econômicos”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009. p. 257. As Centrais Sindicais foram proibidas historicamente no Brasil desde o Estado Novo, tendo sido permitidas apenas nos anos de 1980. Ainda assim, foi apenas em 2008, com a Lei 11.648, que as Centrais Sindicais foram legalizadas.

⁵³ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 354.

diferenças partidárias e programáticas desses governos, percebe-se uma continuidade na consolidação de reformas trabalhistas e sindicais, as quais atenderam, em sua maioria, às expectativas neoliberais de desconstrução de garantias históricas dos trabalhadores e flexibilização da legislação trabalhista. As reformas implementadas durante o governo Fernando Henrique Cardoso são emblemáticas, visto a frontalidade do ataque ao *trabalho decente*. No âmbito do contrato individual de trabalho diversas foram as modificações, incluindo-se a criação do contrato de trabalho por tempo determinado, o estabelecimento do contrato em tempo parcial, o desfazimento da relação de emprego entre cooperativas e seus associados, a criação do contrato de aprendizagem e do banco de horas⁵⁴. Nas relações coletivas de trabalho houve mudanças quanto aos temas da liberdade sindical, das negociações coletivas⁵⁵ e no tema da resolução de conflitos. Destaca-se o Projeto de Lei n.º 5.483/01, que procurava alterar o art. 618 da CLT e que analisaremos de forma aprofundada na Terceira Parte deste trabalho.

As reformas trazidas pelo governo FHC não se limitaram ao âmbito trabalhista, expandindo a desconstrução neoliberal do Estado para as demais áreas sociais, bem como para a própria Administração Pública. Tais manobras foram apoiadas pela Força Sindical, que através de seu *sindicalismo de resultados* procurava dar respostas ao desemprego e à baixa qualidade de vida do trabalhador através das reformas neoliberais e da negociação com o patronato. Procurou demonstrar a inevitabilidade dessa modernização e da necessidade de ceder enquanto classe. A posição da FS pode ser bem apreendida por um trecho de discurso de seu presidente quanto à proposta da entidade de reduzir a jornada de trabalho simultaneamente à redução de salários em 1997:

A perda de 10% dos salários dos trabalhadores será certamente compensada pelo aumento da renda familiar, com o ingresso de um desempregado no mercado de trabalho, agregando mais um salário à família. Mais: com a redução da jornada de trabalho para trinta horas, o

⁵⁴ As modificações foram muitas nesse período, uma sistematização preciosa das Leis, Medidas Provisórias, Emendas Constitucionais e Portarias que as possibilitaram pode ser encontrada na já citada Tese de Doutorado de Nayara Dal Molin: *Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil nos Governos Cardoso e Lula: Conflitos e Consensos*.

⁵⁵ Quanto às negociações coletivas destacam-se a Portaria nº 865/1995 e a MP nº 1620/1998, a primeira proibiu “autuações da fiscalização em caso de discrepância entre a CLT e os resultados do acordo coletivo” e a segunda revogou “a Lei n.º 8.542/92 que assegurava a vigência de Convenções e Acordos Coletivos até que sobreviesse novo instrumento normativo”. MOLIN, Naiara Dal. *As Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil nos Governos Cardoso e Lula: Conflitos e Consensos*. (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011). p. 165.

trabalhador poderá dedicar-se a outras atividades, para aumentar a renda, aprimorar seus estudos e capacitar-se, ou mesmo para dedicar-se mais à família, melhorando sua qualidade de vida. Mais do que utopia, é insensatez imaginar ser possível reduzir a jornada de trabalho sem a contrapartida da perda de pequena parcela do salário.⁵⁶

Por outro lado, uma análise do papel da CUT é mais complexa, visto os diversos posicionamentos existentes dentro da Central sobre os vários projetos flexibilizantes propostos pelo governo FHC. Isso se deveu, dentre outros motivos, pelas transformações internas que já sofria a organização desde a sua criação nos anos de 1980. Andréia Galvão analisa esse período como a consolidação do *sindicalismo propositivo* da CUT, o qual culminaria nos anos 2000 no modelo de “sindicato cidadão” que a aproximaria, finalmente, à própria FS:

As conseqüências da conversão da CUT ao sindicalismo propositivo e de prestação de serviços são nítidas: a central, que sempre defendeu a escola pública, passou a substituí-la (Tumolo, 2002); os sindicatos afrouxaram o combate aos processos de reestruturação produtiva, considerando-os agora um fenômeno inevitável, e trocam os movimentos de resistência pela negociação quantitativa dos postos de trabalho que serão eliminados. Contudo, a negociação, entabulada com o objetivo de preservar empregos, é insuficiente para impedir que as demissões sucedam umas às outras, pois, mesmo que os sindicatos consigam manter um número de empregos superior umas às outras, pois, mesmo que os sindicatos consigam manter um numero de empregos superior ao pretendido pela empresa, a demissão é apenas temporariamente evitada, como atesta o exemplo da Volkswagen. A alternativa que os sindicatos oferecem aos trabalhadores demitidos é encaminhá-los aos programas de qualificação que mantém.

(...)

Assim, diferentemente da FS, que adere de saída ao neoliberalismo, a CUT resiste nos anos 1990, mas também é afetada pelo neoliberalismo. Ela trilha um caminho tortuoso, repleto de ambigüidades e contradições, que se deve às tensões decorrentes de sua composição interna. As disputas entre as correntes cutistas provocaram um descompasso entre o discurso – que, apesar de fazer apologia à participação da “sociedade civil” e à cidadania, não eliminou o referencial classista – e a prática. esse discurso híbrido, com referências de cidadania e de luta de classes, era uma forma de acomodar as divergências internas e unificas as diferentes correntes que compunham a central naquele momento. Contudo, o equilíbrio era frágil e incapaz de conter a prevalência de participação institucional e o predomínio da postura propositiva e de prestação de serviços.⁵⁷

A fragilidade do acordo interno entre as correntes da CUT se demonstrou no início do governo Lula através de inúmeras rupturas e da cisão institucional da Central. Por mais que haja mérito nas conquistas sociais e desenvolvimento

⁵⁶ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 355.

⁵⁷ Idem. p. 360-361.

econômico promovido por este governo, a precarização do trabalho vivo no Brasil manteve-se enquanto ponto-chave, ainda que invisibilizado. A Reforma da Previdência de 2003 e as propostas flexibilizantes do Fórum Social do Trabalho (FNT) são dois impactantes exemplos. Neste último as negociações coletivas novamente foram debatidas, deliberando-se no sentido de ampliação e fortalecimento. Ao analisar o FST, Amauri Mascaro Nascimento versa que:

As metas estabelecidas para a reforma sindical voltaram-se para a modernização do sindicalismo brasileiro e, em especial, o fortalecimento das entidades sindicais pela exigência de requisitos que possam demonstrar a sua representatividade, a centralização do controle sobre a fundação de sindicatos de modo a permitir a sua seletividade e a atribuição de poderes às centrais sindicais que passam a ser o centro de imputação da criação de entidades sindicais e dos contratos coletivos de trabalho.⁵⁸

O que é analisado criticamente por Andréia Galvão:

A cúpula do movimento sindical brasileiro é menos refratária à flexibilização de direitos do que a base que ela representa, e isso poderia minar a resistência a uma futura reforma trabalhista. Com a aprovação dessa reforma, os sindicatos controlados pelas correntes de esquerda da CUT, que resistiram aos acordos flexibilizantes negociados pelos sindicatos ligados à corrente cutista majoritária (como os acordos feitos no setor metalúrgico do ABC), corriam o risco de perder a independência e ter de se sujeitar às diretrizes estabelecidas pela direção. Além disso, a proposta de reforma condicionava o reconhecimento da personalidade sindical à obtenção de um determinado nível de representatividade, o que poderia neutralizar as correntes críticas ao governo, caso suas organizações fossem minoritárias e não conseguissem preencher os critérios de representatividade previstos.⁵⁹

O controle burocrático exercido pela forte hierarquização do modelo sindical brasileiro foi, portanto, ampliado no aperfeiçoamento das Centrais Sindicais, bem como pela ocupação por seus líderes de espaços de poder junto ao Governo Federal. Exemplo disso é a nomeação de dirigentes da CUT e da FS em cargos centrais do Ministério do Trabalho e Emprego. O “sindicato cidadão”, então, torna-se lugar comum às principais Centrais, ambas base do governo no segundo mandato de Lula⁶⁰. Ademais, frise-se que nos governos petistas a questão da flexibilização seguiu em debate, ainda que de forma diferenciada:

No que se refere à forma, a flexibilização passou a ser pensada para um público-alvo (primeiro emprego para jovens, contratação de serviços via

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009. p. 652.

⁵⁹ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 363.

⁶⁰ Trataremos das inflexões dessa aproximação e do modelo de “sindicato cidadão” no terceiro capítulo deste estudo.

“pessoa jurídica”, condições diferenciadas para micro e pequenas empresas) e não como uma medida geral (alterações no artigo 7º da Constituição ou a substituição do legislado pelo negociado, ambas pretendidas pelo governo Fernando Henrique Cardoso). Em vez de mudanças constitucionais, optou-se por introduzir pequenas alterações na legislação ordinária.⁶¹

A diminuição do desemprego e da informalidade proporcionados pela estabilidade financeira atingida nos governos Lula relegou o problema da precarização a segundo plano. Todavia, com o advento da crise de 2008, novas propostas flexibilizantes surgem no cenário nacional, pouco questionadas (quando não impulsionadas) por um movimento sindical corporativista e que a cada dia perde mais seu potencial de mobilização. Por mais que em todo o período analisado tenham existido vitórias para a classe trabalhadora, o balanço da implementação do neoliberalismo e da conseguinte cooptação do movimento sindical são negativos. As reformas do sindicalismo brasileiro – algumas efetivadas e outras não – ocorridas nos últimos vinte anos resultam no atual nível de crise sindical, que gera propostas contraditórias como a do Acordo Coletivo Especial. Antes, contudo, de analisarmos mais a fundo o momento histórico atual e o ACE, cabem algumas breves elucidações sobre o direito coletivo do trabalho brasileiro e suas formas de negociações coletivas.

⁶¹ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 364.

2. O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA ERA DO INDIVIDUALISMO

Após a morte de Deus
abriremos o testamento
para saber
a quem pertence o mundo
e aquela grande armadilha
de homens.

(“Testamento”, de Ewa Lipska)

O direito coletivo do trabalho possui uma grande amplitude no ordenamento jurídico brasileiro, regulando desde a forma de organização das categorias econômicas e profissionais até os seus métodos de atuação para a defesa de interesses próprios de seus representados. Percebe-se atualmente a preferência do modelo negocial para resolução de conflitos de interesses entre categorias ou entre empresas e sindicatos de trabalhadores. Como apontado no ponto 1.3 deste trabalho, essa forma de resolução de conflitos é prioritária na América Latina e vem sendo paulatinamente aperfeiçoada em seus países. A ideia de paz social está imbricada nas negociações coletivas, uma vez que resulta de um acordo harmônico entre empregadores e empregados, evitando paralisações e ações radicalizadas por parte dos últimos. Acrescente-se ainda que os resultados das negociações são uma das fontes do direito do trabalho brasileiro, possuindo força de lei. Por mais que haja uma perenidade imposta às convenções e aos acordos coletivos (formas de negociação coletiva), os seus avanços e retrocessos geralmente repercutem em outras negociações entre sindicatos ou empresas e sindicatos profissionais, demonstrando a vivacidade do direito do trabalho e incrementando a sua mutabilidade e adequabilidade ao caso concreto.

Ocorre que a concretude em que vivemos e da qual parte esta monografia é de *crise estrutural do capital* aliada à crise econômica instaurada em 2008 e à crise sindical aprofundada após o advento do neoliberalismo no Brasil e da expansão do *toyotismo* nas empresas e no próprio serviço público, ainda que de forma fragmentada. O impacto desse cenário no trabalhador é multifacetado. Em uma de suas dimensões cria o já mencionado *individualismo possessivo*, impondo aos trabalhadores a polivalência e a auto-suficiência. As formas coletivas de organização são prejudicadas, bem como o reconhecimento dos trabalhadores

enquanto classe. Aldacy Rachid Coutinho e Oriana Balestra bem analisam as atuais formas de cooptação dos trabalhadores em artigo recente⁶² através do estudo dos efeitos do *endomarketing*⁶³. Um de seus efeitos, segundo as autoras, é a criação de certa “cidadania empresarial”, a qual, no limite, reflete as deformações do individualismo nas subjetividades dos trabalhadores contemporâneos (perda do referencial de classe e auto-isolamento pela consubstanciação com a empresa):

Neste contexto de “cidadania empresarial” o ambiente ideal de trabalho é aquele no qual o empregado compartilha mais dos interesses e objetivos da empresa do que daqueles relativos aos demais trabalhadores, percebendo-se um nítido enfraquecimento dos interesses de classe, que certamente contribui para a maior dificuldade de delineamento de reivindicações do trabalho em face do capital, refletindo inclusive para o âmbito da participação na vida sindical. Aliás, nesse tipo de cooptação, o empregado tende a ver o sindicato como estrutura política que não representa seus interesses, mas fundado nos mais variados propósitos que não o de representar ele, o trabalhador-colaborador.⁶⁴

A *captura da subjetividade* é, portanto, essencial às novas formas gerenciais desenvolvidas sob o capitalismo. O enfraquecimento das organizações tradicionais de trabalhadores é resultado esperado. O modelo burocrático hierarquizado dos sindicatos, típico de um período regido pelo *fordismo-taylorismo*⁶⁵, tem dificuldades a se adaptar às novas formatações do *mundo-dos-que-vivem-do-trabalho*, seja pela discrepância entre a forma tradicional de movimento sindical (com suas estruturas) e a nova realidade dos locais de trabalho, ou ainda pela dificuldade de incorporação dos trabalhadores regidos pelas novas formas de contrato de trabalho. As

⁶² BALESTRA, Oriana; COUTINHO, Aldacy Rachid. *Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista*. Revista Eletrônica TRT-PR, v. 2, n.º 23, Outubro de 2013.

⁶³ “O endomarketing consiste em um conjunto de ações de marketing interno, geralmente conduzidas pelos setores empresariais de recursos humanos (gestão de pessoas), voltado aos empregados da empresa. Parte do princípio de que o maior objetivo atual é a conquista de clientes pela qualidade dos serviços e produtos colocados no mercado, e que alcançar tal objetivo depende da fidelização do próprio empregado, que passa a ser visto como cliente interno. Assim, em primeiro lugar, na busca por competitividade, lucratividade, redução de custos, devem as empresas investir em medidas que satisfaçam em primeiro lugar os próprios empregados.” Idem. p. 14.

⁶⁴ Idem. p. 16.

⁶⁵ “O sistema fordista-taylorista, que dominou a lógica de produção no século XX, operava a partir da especialização, do parcelamento ao extremo das tarefas produtivas, possibilitado pelas esteiras de montagem, de maneira que o trabalhador realizava uma única tarefa, de forma automática, sincronizada e extremamente rotinizada, sem liberdade para exercer o controle de sua atividade, de maneira que tanto a execução da tarefa quanto o ritmo em que deveria ser realizada eram determinados pela própria produção.

Nesse tipo de organização do trabalho evidenciava-se nítida distinção entre funções de execução e de planejamento, sendo esta última atribuída a diretores e gerentes, imperando o controle externo ao trabalhador a partir do monitoramento do tempo necessário àquele para realização das atividades.” Idem. p. 11.

repercussões das dissonâncias desse momento de transição também são sentidas no direito coletivo do trabalho.

Como já introduzido no primeiro capítulo deste estudo, o direito coletivo do trabalho tem passado por reformas e reformulações. Desde as disposições introduzidas pela Constituição de 1988 até a proposição do Acordo Coletivo Especial, esse sub-ramo do Direito brasileiro vêm sofrendo modificações junto às rápidas transformações observadas em nossa realidade concreta (dos já mencionados trabalhadores “em carne e osso”). A relação dialética entre direitos coletivos e um individualismo reinante não é de simples compreensão. Para esboçarmos uma (insuficiente) conclusão sobre ela, é necessário um estudo preliminar do nosso modelo de direito coletivo do trabalho, focando-se nas negociações coletivas, com os debates transversais da autonomia sindical e dos limites do modelo negocial.

2.1. Negociações, acordos e convenções coletivas

Todos em fila, finda a cena
Ingressam em sua própria pena

(Trecho de “Esboço Circense”,
de Dobriša Cesarić)

A negociação coletiva se insere no direito coletivo do trabalho como a mais importante função desempenhada pelos sindicatos. Tal afirmativa se demonstra pela atenção dada pela Constituição Federal a esta modalidade de resolução de conflitos de interesses laborais transindividuais. A fim de consolidar-se um modelo colaboracionista, o fortalecimento da negociação coletiva enseja a centralidade na empresa nas relações capital-trabalho⁶⁶, decorrendo disto uma redução da opção pela greve. Num contexto onde a fragmentação da classe trabalhadora aumenta a

⁶⁶ Segue-se, portanto, a tendência desenvolvida nos países centrais do capitalismo, como demonstrado por Rafael Fadel Braz. “(...) As negociações coletivas são descentralizadas e especificadas no âmbito da empresa, permitindo maior troca de informações, senso comum e maior variabilidade.

Em países como a Dinamarca, Noruega, Suíça e Alemanha, onde a cooperação entre os interlocutores sociais é avançada, o número de greves é baixíssimo, ao contrário de países como Itália e Inglaterra onde não há parceria social.” (BRAZ, Rafael Fadal. *Neoliberalismo e a Redefinição do Papel do Sindicato*, in COUTINHO, Aldacy Rachid; WALDRAF, Célio Horst (Coord.). *Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – Temas Atuais*. Curitiba: Editora Juruá, 2006. p. 470).

cada dia e os sindicatos perdem a representatividade, as negociações acabam por revelar-se como respostas imediatas eficazes aos anseios dos trabalhadores, talvez únicas possíveis no imaginário social da inevitabilidade da precarização e da extinção de postos de emprego pela incerta (nos efeitos) crise econômica com o consequente aumento do desemprego. Por outro lado, experiências das últimas duas décadas demonstram que algumas negociações têm custado caro por pouca estabilidade ou certeza num solo progressivamente movediço. O enfraquecimento do movimento sindical contribui à menor capacidade de negociar melhores condições de trabalho ou respostas mais concretas ao fantasma do desemprego. Por outro lado, sua burocratização extrema e hierarquização – de nenhuma forma vistos como fatores isolados, entretanto – acabam por gerar uma assincronia entre os reais anseios da classe e os resultados do negociado. O poder mobilizatório é substituído pelo poder de negociar através da cooperação entre partes, o que camufla o desnível do poder econômico existente entre aquelas, bem como procura substituir interesses antagônicos por um interesse comum em preservar a *empresa*, que se transmuta no *emprego*. Por outro lado, saliente-se que as negociações coletivas também trazem avanços aos trabalhadores e à própria democracia ao fortalecer a liberdade sindical no que tange à autonomia de auto-regulação dos sindicatos e dos interesses de seus representados. Assim, o aumento das negociações coletivas em nosso país é igualmente fruto do fortalecimento da democracia brasileira.

O direito coletivo do trabalho é disciplinado pela CLT a partir de seu Título V (“Da Organização Sindical”) e pela CF em seu Capítulo II (“Dos Direitos Sociais”). Como já explanado, as negociações coletivas são apenas uma parte dessa ramificação do direito. É a partir desse recorte que abordaremos o direito coletivo do trabalho e não em sua totalidade. Começamos pelas definições das duas formas possíveis de negociação coletiva – a Convenção e o Acordo Coletivos de Trabalho – presentes no art. 611 da CLT, em seus *caput* e § 1º:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente

categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

A diferença entre as duas formas de negociação coletiva diz respeito, portanto, à composição das partes: no caso das convenções a negociação é mais ampla e ocorre entre sindicatos de categorias econômicas e profissionais; já os acordos são firmados entre sindicatos de trabalhadores e uma ou mais empresas. Segundo Henrique Macedo Hinz, ambas as formas de negociação são regidas por três princípios: o da *obrigatoriedade da atuação sindical*, o da *simetria entre os contratantes* e o da *lealdade e transparência*⁶⁷. A obrigatoriedade da atuação sindical está expresso no art. 8º, IV, da Constituição Federal⁶⁸, e diz respeito apenas aos sindicatos de trabalhadores, a fim de garantir a equivalência das partes contratantes⁶⁹. O não cumprimento dessa disposição, segundo Hinz, não invalida o pactuado, mas faz perder a natureza normativa típica dos acordos e convenções coletivos. O segundo princípio liga-se ao primeiro, pois a criação de tal simetria é justamente a função primeira de um sindicato. Por óbvio, a dinamicidade da economia não permite uma simetria real, ou seja, uma equidade das partes estanque, assim trabalha-se no sentido de fortalecimento dos pólos. Por fim, o princípio da lealdade e transparência é a manifestação do princípio da boa fé no negócio coletivo trabalhista, assegurando a não-deflagração de greve na vigência da norma coletiva, nas conformidades do estipulado no art. 14 da Lei n.º 7.783/89⁷⁰.

No modelo brasileiro⁷¹ o prazo máximo de vigência de um acordo ou de uma convenção coletiva é de dois anos, conforme dispõe o art. 614, § 3º, da CLT.

⁶⁷ HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. p. 87.

⁶⁸ “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

⁶⁹ Ressalte-se que esse princípio é atrelado à unicidade sindical que se manteve com a Constituição de 1988 e que fere a liberdade sindical conforme parte da doutrina nacional.

⁷⁰ “Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.”

⁷¹ Aqui cabe uma pequena ressalva apenas para o fato de que o modelo brasileiro de negociação não é o único existente e hoje inclusive a matéria se complexifica com o capitalismo globalizado (tem-se como exemplo o acordo coletivo em plano comunitário existente na União Européia). Para um estudo mais detalhado de outros modelos de negociações coletivas no âmbito do direito do trabalho recomenda-se a leitura da obra de Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*.

Assim, nos limites desse prazo máximo novas negociações devem ocorrer entre as partes, respeitando o mês limite para tanto, correspondente à *data-base*⁷². Além do respeito a esses prazos, outros requisitos devem ser observados para a validação de uma negociação coletiva. Primeiramente, o art. 612 da CLT impõe uma condicionante à celebração de acordos e convenções coletivas: a deliberação por Assembléia Geral que tenha atingido o quórum estipulado em Lei. Em segundo lugar, alguns aspectos formais devem ser observados, conforme decreta o art. 613 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
- VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
- VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Ademais, há que se atentar ao registro dos acordos e convenções coletivos no órgão do Ministério do Trabalho, conforme estipula o art. 614 da mesma Lei. Sobre a finalidade desse ato, Hinz esclarece que:

A Instrução Normativa n. 1/2004 (...) dispõe que os acordos e convenções coletivos de trabalho serão recebidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por suas unidades competentes exclusivamente para fins de *depósito*, ou seja, apenas com natureza *administrativa*, como é da própria natureza desse órgão, sendo vedada a apreciação do mérito do ali disposto.⁷³

⁷² A *data-base* é definida pelo art. 4º, § 1º, da Lei 6.708/79, como: “a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva, ou sentença normativa.”

⁷³ HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. p. 106. Acrescente-se, contudo, que o autor complementa não há impedimento ao Ministério do Trabalho e Emprego para encaminhar denúncia ao Ministério Público do Trabalho no caso de irregularidades nas negociações.

Assim, preserva-se o princípio da *autonomia privada coletiva*⁷⁴. Para além disso, verifica-se a preocupação da CLT em fomentar as negociações coletivas, como a obrigação imposta pelo art. 616⁷⁵. Por outro lado, a força normativa dos acordos e convenções coletivas também se expressa na Consolidação, tendo como exemplo o art. 619⁷⁶. Ainda segundo Hinz, a natureza jurídica das convenções e acordos coletivos seria contratual, isso se deveria à natureza de suas “disposições convencionais”, que decorrem obrigatoriamente de um acordo de vontades⁷⁷. A partir disso o autor conclui que a interpretação de tais contratações deve se dar de forma *restritiva, sistemática*, pela *manutenção* do contrato (a fim de produzir efeitos) e preservando o *equilíbrio* entre os interesses conflitantes das partes⁷⁸. Por outro lado, Amauri Mascaro Nascimento analisa a natureza das cláusulas das convenções e dos acordos coletivos, que se dividiriam em *obrigacionais* e *normativas* conforme entendimento absorvido da doutrina germânica:

As *cláusulas obrigacionais* criam direitos e deveres entre os sujeitos estipulantes, destacando-se as garantias para facilitar o exercício da representação sindical no estabelecimento. Que são cláusulas obrigacionais? Não se incorporam nos contratos individuais de trabalho, porque a eles não se referem. Sublinhem-se as lições de *Ojeda Avilés*, em *Derecho sindical (1980)*: a parte obrigacional compreende os direitos e obrigações das partes firmantes, enquanto a normativa abrange as normas jurídicas sobre relações individuais de trabalho, o estabelecimento e a participação dos trabalhadores na empresa; enquanto uma não apresenta diferença das cláusulas de qualquer contrato, outra ordena o marco jurídico de terceiros, quer dizer, os trabalhadores e empresários individuais não intervenientes na negociação coletiva.

⁷⁴ Segundo o mesmo autor, no âmbito do direito coletivo do trabalho esse princípio substitui o *princípio da proteção* do trabalhador.

⁷⁵ “Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.”

⁷⁶ “Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.”

⁷⁷ HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005. p. 100

⁷⁸ Idem. p. 101.

(...)

As *cláusulas normativas* são as que se destinam, pela sua natureza, a aplicar-se às relações individuais de trabalho. São consideradas da maior importância. *Monteiro Fernandes* afirma: “a quase-totalidade do clausulado aparece, não como um conjunto de compromissos entre os outorgantes (à imagem dos contratos em geral), mas como um complexo de autênticas normas jurídicas endereçadas aos trabalhadores e aos empregadores, que cabem no âmbito originário ou derivado da convenção. Essas normas definem um ‘modelo’ para as relações individuais de trabalho que se desenvolvem nesse âmbito; são, pois, normas reguladoras dos contratos de trabalho.”⁷⁹

A legislação brasileira não prevê cláusulas obrigacionais, mas igualmente não as veta. O seu estudo, bem como das cláusulas normativas, diz respeito ao conteúdo das convenções e dos acordos coletivos, sobre o qual nos debruçaremos junto à análise dos limites das negociações coletivas no ponto 2.3 deste trabalho.

2.2. Em torno da questão da autonomia sindical

Procuramos tapar na existência fatais vazios/ E apesar de imenso esforço, uma atrofia.

(Trecho de “Programa” de Wilhem Klemm)

A autonomia sindical sem dúvidas é um dos valores mais caros ao movimento sindical. Perpassa tanto a questão do reconhecimento dos trabalhadores enquanto força política organizada até a liberdade de associação e auto-regulação de suas entidades, sem interferências estatais nesse âmbito privado coletivo. Está umbilicalmente ligada às negociações coletivas, vez que somente com autonomia dos sindicatos é possível atingir-se um contrato coletivo válido e realmente eficaz, entendendo-se para tanto a necessidade do auto-reconhecimento dos trabalhadores no negociado, somente alcançável se estes possuem independência para negociar sem interferências do poder público (salvo irregularidades ou situações excepcionais). Como a história do movimento sindical ensina, a pauta da liberdade e da autonomia sindicais sempre esteve nas reivindicações dos trabalhadores. Desde as primeiras greves, duramente reprimidas

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009. p. 481-483.

com o aparato policial⁸⁰, até o combate ao modelo sindical imposto pelo Estado Novo, desde os seus primórdios até a Constituinte de 1988. Prova disso é um extrato do pronunciamento do deputado classista João Vitaca na Constituinte de 1933-1934 (a qual viria a introduzir formalmente a preocupação com os Direitos Sociais no Brasil, seguindo a tendência de grandes potências, como a Alemanha):

a unidade sindical sem a autonomia dos sindicatos outra coisa não significa do que transformá-la, no caso da representação profissional, principalmente, não só em simples instrumentos eleitorais do governo, mas o que é pior, caminhar para o corporativismo fascista.⁸¹

Por mais que a questão da liberdade sindical tenha conseguido avanços em 1934 e 1935 com a consolidação de nova constituição, em poucos anos houve a retomada do forte controle estatal sobre os sindicatos. Relembramos aqui o papel definitivo do “Ministério da Revolução”⁸² como freio do movimento sindical. Diversas foram as táticas usadas para tanto, desde a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 – a qual trazia de fato garantias importantes aos trabalhadores, que se viam pressionados a aderir ao modelo oficial de sindicalismo – à perseguição e destituição de líderes sindicais no início da ditadura militar. A inobservância das Convenções nº 87 e 98 da OIT contrastava à legislação trabalhista considerada avançada, desenhando uma grande contradição presente do Direito do Trabalho brasileiro e que para muitos configuraria um *pacto social*: a liberdade teria sido trocada por direitos. A dificuldade da apreensão crítica do que foi e é a CLT em nosso país, principalmente se a confrontarmos aos movimentos sociais de trabalhadores, é enorme, uma vez que a existência (ainda que muitas vezes meramente formal) de alguma garantia de melhoria de vida à população que vive de seu trabalho sempre foi rara em um país que viveu mais de trezentos anos sob um sistema escravocrata enraizador de preconceitos. Contudo, a CLT nunca foi um consenso entre o próprio movimento sindical, nem à época de sua criação (por mais que algumas análises históricas pareçam apontar nesse sentido):

⁸⁰ Sobre o tema, é pertinente lembrar que a decadência do anarco-sindicalismo no Brasil se deveu em grande medida às respostas violentas do Estado: “A conjuntura do início dos anos de 1920 marcaria o declínio anarquista. Para isso, foi decisiva a repressão do Estado, fechando entidades e jornais de trabalhadores; prendendo e exilando lideranças e investindo na propaganda anti-sindicato.” (MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 49).

⁸¹ Idem. p. 67.

⁸² Como foi conhecido o Ministério do Trabalho em suas origens.

A interpretação tradicional para esse processo de aproximação do Estado em relação aos trabalhadores defende a ideia de que ocorrera ali um pacto, em que os últimos abriram mão da autonomia e combatividade de seus sindicatos, em troca dos benefícios materiais concedidos pela legislação social. Com base na análise das várias fases do primeiro Governo Vargas, acima exposta, acreditamos ser necessário negar essa interpretação. Em primeiro lugar porque a legislação social já estava, em sua maior parte, elaborada entre 1930 e 1935 e os trabalhadores organizados e suas lideranças mais combativas continuaram a resistir à ideia do sindicato tutelado pelo Estado. Quando, na conjuntura da constituinte, muitas organizações autônomas foram buscar o enquadramento no modelo do sindicato oficial, isso não significou paralisia; ao contrário, os primeiros meses de 1935 caracterizaram-se por uma vigorosa mobilização com grande número de movimentos grevistas. Foi preciso que, a partir de 1935, as lideranças combativas fossem aniquiladas pela violenta repressão, para que o conformismo dos pelegos se instalasse.

A complementaridade entre a ação controladora do Ministério do Trabalho e a atuação repressiva da polícia política, como duas frentes da mesma política governamental de anulação da capacidade de organização autônoma e ação coletiva dos trabalhadores, explica de onde falava e em que espaço ecoava o discurso trabalhista oficial.⁸³

Acrescente-se que os anos finais do primeiro Governo Vargas e o período de redemocratização que se seguiu manteve a liberdade sindical como pauta do movimento sindical, ainda que não de sua totalidade. Provas disso são algumas resoluções tiradas no Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil de 1946⁸⁴, bem como a resistência à truculência do governo Dutra ou o aumento das greves na década de 1950 e nos primeiros anos da década de 1960 (movimento contido pelo Ministério do Trabalho a partir do regime ditatorial, como já explanado). O forte ressurgimento do movimento sindical no final da década de 1970 resgatou a questão da liberdade sindical, reunindo forças suficientes para transformar a pauta em um anseio da população, o qual foi ouvido parcialmente na Constituição de 1988. A manutenção da unicidade e do imposto sindicais, entretanto, não possibilitam a ideal liberdade sindical almejada pelo movimento do *novo sindicalismo* em 1980. De qualquer forma, as interferências do Ministério do

⁸³ MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 73.

⁸⁴ “1º) que seja permitido às entidades sindicais o direito de elaborarem livremente seus estatutos, nos termos do artigo 510 § 1º da CLT, cabendo aos associados estabelecerem as normas que lhe convenham de administração, eleições, perda de mandatos e substituição dos diretores, aplicação de rendas e outras atividades correlatas; 2º) fiscalização financeira do Estado apenas sobre o Imposto Sindical; 3º) que o poder público não possa interferir nas entidades salvo no que diz o estatuto; 4º) simplificação dos registros dos sindicatos; 5º) liberdade de sindicalização de todos os assalariados; 6º) princípio da democracia interna nos sindicatos.” (MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 80-81).

Trabalho foram expurgadas, junto ao regime autoritário vigente por mais de duas décadas na segunda metade do século XX no Brasil.

Contudo, esse resgate histórico e a compreensão da importância da autonomia dos sindicatos (e do movimento sindical) não são suficientes para compreender a amplitude da questão em nossa atual conjuntura. Entendê-la como resposta plena aos anseios do movimento de trabalhadores existente no Brasil no século XX ou ainda como resposta suficiente à crise sindical atual é incorrer em erro. A liberdade sindical sem dúvidas possibilita o fortalecimento do movimento sindical em um contexto ideal. Todavia a construção do movimento sindical brasileiro se deu forçosamente atrelada ao Estado, com uma limitada margem de autonomia aos sindicatos. A burocratização e o corporativismo foram germinados desde cedo no movimento junto ao combate violento às tentativas de resistências ou de formas consideradas inadequadas à persecução de interesses de classe.

Assim, a autonomia sindical, que se corporifica em grande medida na capacidade de ingressar nas negociações coletivas, mostra-se mais complexa que os enunciados presentes à Constituição Federal. Ainda mais ao analisarmos o nosso período histórico, marcado pela implementação de um modelo econômico neoliberal e pela ausência de estabilidade na economia. A crise e o desemprego, junto à flexibilização da legislação trabalhista e do próprio trabalho vivo, cria um cenário diverso do encontrado no século passado. Isso não significa que a liberdade e autonomia dos sindicatos e do movimento dos trabalhadores devam ser rifados ou menosprezados em nosso momento histórico. Significa apenas que as ponderações devem ser outras. *A autonomia privada coletiva* deve ser o único princípio a nortear as negociações coletivas? Não se pode constatar um enfraquecimento crescente dos sindicatos e conseqüentemente de sua capacidade de negociar? Ainda assim manter o foco unicamente na empresa, ignorando-se a situação conjuntural, é a melhor saída ao combate ao desemprego e às reduções salariais?

Parece-nos que frisar o espaço privado das relações laborais coletivas sem aperceber-se da situação em que se encontra o espaço público cria meias-respostas, suficientes apenas à postergação dum algo *inevitável*. Assim, Acordos Coletivos Especiais criam-se e recriam-se, reciclando discursos e respostas às

expectativas que crescem na medida em que a desesperança engole àqueles que vêem-se às margens do mundo do trabalho. Talvez, necessário fosse o estudo concomitante das liberdades e autonomias garantidas legalmente e daquelas que ecoaram por séculos nas vozes dos trabalhadores, tanto em seus locais de trabalho quanto nas suas ousadas ocupações dos cenários públicos. Assim, a percepção ficaria mais clara de que a autonomia sindical pleiteada pelo movimento não tinha como finalidade a desconstrução de suas próprias conquistas, mas justamente o contrário. Desta forma, necessário é resgatar a autonomia sindical como forma de conquista de um trabalho decente, o que ocorre antes de um remodelamento das negociações coletivas com um remodelamento que fortifique os próprios sindicatos.

2.3. Limites das negociações coletivas

Darei de bom grado a vida
Na luta em que não lutei!

(Trecho de “Testamento” de Manuel
Bandeira)

As negociações coletivas existem em um espaço de autonomia privada coletiva, procurando adequar os locais de trabalho à realidade econômico-social em constante mutação. Possuem duração máxima de dois anos e carregam a capacidade de manter um diálogo permanente entre setores patronais e de empregados, a fim de manter certa paz social e evitar greves e conflitos. A amplitude da negociação aumenta com a complexificação da sociedade e do próprio sistema capitalista. Como já notado, as modificações no mundo do trabalho ocorridas nos últimos quarenta anos em todo o globo ainda não permitem conclusões precisas, mas esboçam novas conformações de empresas, empregos e trabalhadores. Nesse sentido, as negociações coletivas também passam por transformações internacionalmente e no Brasil, desde a sua importância até a ampliação de conteúdos a serem nelas tratados.

No Brasil, no que tange ao conteúdo, sabe-se que as cláusulas dos acordos e convenções coletivas podem ser tanto obrigacionais (por mais que não haja previsão expressa destas em nosso ordenamento jurídico) quanto normativas.

Segundo a CLT, em seu art. 613, V, VI e VII, é obrigatório que conste nesses instrumentos “normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos”, “disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos” e “penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso violação de seus dispositivos”, ou seja, modos de funcionamento do contrato coletivo. Quanto às cláusulas obrigacionais, Amauri Mascaro Nascimento demonstra sua existência através da exemplificação:

São, no entanto, cláusulas obrigacionais: as normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes; sobre aplicação de seus dispositivos; sobre o processo de prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos, denúncia ou revogação; constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa; sobre a participação nos lucros; penalidades para os sindicatos convenentes, em caso de violação de seus dispositivos. São, pela natureza, obrigacionais, caracterizando-se como deveres assumidos pelas partes convenentes, exigíveis entre si, aspecto suficiente para que assim sejam consideradas.

Outras cláusulas obrigacionais resultam da contratação coletiva: cláusulas de liberdade sindical; frequência livre de dirigentes sindicais; quadro de avisos; desconto de contribuições sindicais em folha de salários e recolhimento aos sindicatos; CIPA; exames médicos específicos; política sobre AIDS; comissão de segurança; multa por descumprimento da convenção ou acordo; qualificação ou requalificação profissional; comissões paritárias.⁸⁵

Já as cláusulas normativas, mais típicas e próximas dos anseios imediatos de empregadores e empregados, são variadas e dependentes da realidade material do local de trabalho. Ainda assim, o mesmo autor levanta algumas possibilidades de cláusulas normativas, corriqueiramente encontradas em nossa realidade:

Quanto às *cláusulas normativas*, na prática, são, dentre outras: a) salários: reajuste salarial; salário de ingresso; salário após 90 dias da admissão; adiantamento do 13º salário; salário do substituto; b) adicionais salariais: adicional por tempo de serviço, adicional de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade; c) gratificações: gratificação de função, gratificação de caixa, gratificação de compensador de cheques; d) auxílios: auxílio-refeição, auxílio- cesta alimentação, auxílio-creche, auxílio-babá, auxílio a filhos excepcionais, auxílio-funeral, ajuda para deslocamento noturno, vale-transporte; e) abonos: de falta ao serviço, de falta do estudante, de ausências legais; f) estabilidades: provisórias, do dirigente sindical, da gestante, do cipeiro, pré-aposentadoria; g) benefícios: complementação e auxílio doença, de auxílio previdenciário, de auxílio acidentário, seguro de vida em grupo; h) indenizações: por morte, por incapacidade decorrente de assalto, por dispensa arbitrária, por danos; i) obrigações de dar e fazer: uniforme,

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009. p. 529-530.

transporte, cesta básica, refeições; j) intervalos: de digitadores, de lanche; k) assistência médica e hospitalar a empregado despedido; l) prazo para homologação de rescisão contratual; m) férias proporcionais; n) carta de dispensa; o) abono único; p) adiantamento de salários.⁸⁶

Percebe-se, portanto, que as cláusulas dos acordos e convenções coletivas são pertinentes à imediaticidade da vida do trabalhador, moldando a contraprestação ao serviço realizado conforme certos interesses coletivos. Ainda, no que tange ao conteúdo da negociação coletiva, há que observar as modificações trazidas pela Constituição de 1988. Em seu art. 7º, além de reconhecer as convenções e acordos coletivos (XXVI), a CF delimita que a redução do salário e algumas conformações da jornada de trabalho só podem ocorrer através da negociação coletiva, conforme os incisos VI, XIII e XIV:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Assim, procura a Constituição flexibilizar de forma condicionada tais direitos, a fim de adequar as relações de trabalho às mutações econômicas constantes, as quais ocasionam, dentre outros, o desemprego. Ademais, vê-se a importância das negociações coletivas e a aposta na democratização da sociedade em todos os seus aspectos através da Carta Magna. Nesse sentido, as aberturas *democráticas* proporcionadas no âmbito da negociação coletiva têm como contrapartida a própria constitucionalização de direitos fundamentais, princípios de uma sociedade democrática. É aí que residem os primeiros limites às negociações coletivas, visto a indisponibilidade de tais direitos e seu caráter basilar em nossa sociedade. Contudo, isso contraria a forte tese doutrinária que procura aproximar o direito do trabalho ao direito das obrigações a partir do enaltecimento da autonomia privada coletiva. Sobre o assunto, citamos a lúcida crítica de Sidnei Machado a tais teses e suas repercussões na jurisprudência pátria:

⁸⁶ Idem. p. 530.

A forte posição doutrinária, com repercussão na jurisprudência trabalhista brasileira, da negociação coletiva com “espaço de livre disposição de direitos”, somente foi possível nas últimas décadas a partir da tese que defende que a autonomia privada coletiva é fruto apenas da liberdade de associação, um negócio jurídico fundado no direito das obrigações. Esse argumento tenta retirar do âmbito jurídico laboral a convenção coletiva, esvaziando o seu conteúdo normativo, abrindo caminho para a redução de direitos (flexibilidade). Essa tese tem perdido força por falta de um argumento jurídico razoável no âmbito do direito do trabalho. Significaria dizer que o direito do trabalho e a negociação coletiva não têm singularidades que o distanciam do direito das obrigações, de tal sorte que não se justificasse a autonomia. Esse caminho levaria seguramente à destruição do direito do trabalho, a sua reprivatização numa volta ao século XIX.

(...)

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento de que o inciso XXVI, do art. 7º, da Constituição Federal, que expressa o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” poderia derogar algumas garantias legais, desde que a negociação coletiva trate de direitos patrimoniais, que seriam então disponíveis. Essa posição permitiu, por exemplo, a admissão do pagamento da proporcionalidade do adicional de periculosidade (Súmula n. 364, II) e a negociação para pré-fixação de horas in itinere. Nota-se, contudo, que nos últimos anos essa posição, tem se modificado. A jurisprudência tenta agora passar a exigir que esteja presente no conteúdo nas negociações coletivas também uma contrapartida na transação e uma adequação à razoabilidade dos direitos transacionados.⁸⁷

Ainda que existam divergências doutrinárias, algumas limitações às negociações coletivas parecem consensuais no direito brasileiro. Segundo Machado⁸⁸, estas estariam conformadas em quatro grandes blocos: a) os direitos sociais do art. 7º da CF, salvo incisos VII e XIII; b) as normas de segurança e saúde do trabalhador; c) dispositivos advindos das Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil; e d) direitos de terceiros. No que extrapola isso, especialmente na questão salarial, o debate permanece aberto e as diversas negociações coletivas têm se adiantado na constituição de seus limites.

Acrescente-se que o advento da crise econômica e o aumento do desemprego dificultam ainda mais qualquer consenso sobre a limitação das negociações coletivas. Contudo, há que se ter em mente que as negociações coletivas não têm a capacidade de solucionar crises ou mesmo de trazer benfeitorias permanentes ao mundo do trabalho. A solução para o desemprego por exemplo, é mais complexa que uma ou outra negociação que garanta uma

⁸⁷ MACHADO, Sidnei. *Limites da negociação coletiva no contexto da crise financeira*. Disponível em: < <http://machadoadvogados.com.br/biblioteca/publicacoes%20artigos/limites-da-negociao-coletiva-no-contexto-da-crise-financeira/>>, acesso em 26/09/2013.

⁸⁸ Idem.

sobrevida a alguns empregados em uma empresa. Por outro lado, questão da limitação das negociações coletivas não é desconexa da questão da flexibilização e precarização do trabalho, como frisa a sociologia do trabalho brasileira. Portanto, a problematização da questão da autonomia privada coletiva e dos limites das negociações coletivas permanece pertinente. É nesse sentido que aflora a questão do Acordo Coletivo Especial, uma vez que propõe-se a expandir os limites do acordo coletivo e traz ao debate público novamente a relação entre o legislado e o negociado no direito do trabalho brasileiro.

3. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO

Um estranho abandono estava
ali, palpável

(Trecho de “Mudos Aromas” de Paul
Celan)

“É preciso modernizar as relações de trabalho”. Uma frase genérica e aplicável a qualquer período histórico de vigência da legislação trabalhista no Brasil. Além disso, a sua genericidade não nos permite identificar o interlocutor ou a essência precisa da modernização almejada. Esta é a primeira frase da Cartilha sobre o Acordo Coletivo Especial, estampada em sua terceira página e de autoria do Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Sérgio Nobre⁸⁹. Além da necessidade de modernização, a cartilha destaca alguns outros elementos justificantes da sua proposta: democratização das relações de trabalho; aumento da autonomia sindical; denúncia à CLT como *controladora* por excessivo das relações de trabalho; inovação; construção de experiências colaboracionistas; elogio a um novo momento do Estado brasileiro.

Para além de seu belo colorido e sua inovadora concepção estética, a cartilha traz alguns velhos discursos já questionados nesse trabalho. Acerta ao se auto-intitular como possível “divisor de águas” para o mundo do trabalho no Brasil. Contudo, não é um divisor de águas em aspectos de inovação em seu conteúdo,

⁸⁹ SMABC. *Cartilha: Acordo Coletivo Especial* (2011). Disponível em <<http://www.smabc.org.br/ace/>> acesso 20/06/2013.

mas sim na forma como é proposta: através de um dos mais fortes aparatos da classe trabalhadora brasileira, o qual constituiu-se enquanto exemplo de sindicalismo combativo ao lado da CUT por anos. Uma proposta polêmica, semelhante àquela de fins do governo Fernando Henrique Cardoso, a qual pretendia modificar o art. 618 da CLT, e que foi duramente combatida pelo mesmo movimento sindical que hoje, apenas dez anos depois, procura dizer o mesmo com palavras distintas. O que se vê nas mídias eletrônicas de diversos sindicatos e nas manifestações públicas de alguns operadores do direito do trabalho⁹⁰ não é exatamente a perplexidade quanto à proposta – já antiga – que carrega o Acordo Coletivo Especial, mas justamente a sua origem e as justificativas para tanto.

Pode-se adotar certo viés estruturalista da análise da consciência de classe no Brasil contemporâneo e justificar tal adesão do SMABC⁹¹ e da CUT à empreitada da flexibilização da legislação trabalhista, visto que vive-se um período de derrotas da classe trabalhadora, em que a modernização se faz compulsória e o coletivo esbarra na subjetividade contaminada desde a tenra infância pelo individualismo possessivo. Todavia, a anulação da subjetividade dos trabalhadores e de seus líderes sindicais, bem como ignorar-se o papel de suas escolhas políticas é, em última medida, ignorar a questão da consciência de classe, relegando ao movimento sindical um caráter mecânico e estático que pouco corresponde a sua História em solos brasileiros. O fato é que o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico – conhecido por Acordo Coletivo Especial – é uma escolha política que incidirá, se aprovado, nas vidas de muitos mais trabalhadores do que os existentes nas fábricas do ABC paulista.

Nesse sentido, partimos para a análise do Acordo Coletivo Especial, recorrendo a ferramentas históricas, sociológicas e jurídicas, visto que a profundidade da questão não permite um estudo se não transdisciplinar. Ademais, não olvidamos que o ACE é apenas uma faceta dos projetos flexibilizantes hoje propostos no Brasil. Cite-se como exemplo alguns Projetos de Lei que merecem igual destaque em nossa conjuntura de crise econômica e enfraquecimento do

⁹⁰ Tem-se como exemplo o artigo do Procurador do Trabalho, Rafael de Araújo Gomes: *O Projeto de Flexibilização da CUT: o que é isso companheiro?* Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cedop/files/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>>, acesso em 30/09/2013.

⁹¹ Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

movimento sindical: o PL nº 4.330/2004 sobre a regulamentação e ampliação das terceirizações; o PL nº 4.193/2012, que visa alterar o art. 611 da CLT e fazer prevalecer o negociado sobre o legislado; ou ainda o PLS nº 710/2011, que disciplina sobre o direito de greve dos servidores públicos federais, a fim de dificultar os seus processos de greve. Como se vê, o Estado permanece com um papel central na questão trabalhista, seja na manutenção de um histórico de combate à organização dos trabalhadores, ou, de forma oposta, prostrando-se ao lado destes, como vêm atuando parte do MPT. Por outro lado, frise-se que internamente aos movimentos de trabalhadores há igualmente a resistência aos ataques precarizantes, bem como a criação de novas experiências organizacionais e de atuação no movimento de trabalhadores. Graça Druck bem exemplifica:

A fragilização e a crise sindical não impediram que alguns sindicatos obtivessem ganhos contra o processo de precarização, sobretudo os que representam trabalhadores fortemente atingidos pela terceirização. A experiência do Sindicato dos Químicos e Petroleiros do Estado da Bahia, que criou um departamento de terceirizados para reunir e representar trabalhadores de empreiteiras e até organizar greves por melhores salários e condições de trabalho, é indicativa dessa luta. Na greve realizada na Petrobrás, em 2009, os trabalhadores terceirizados participaram ativamente na maioria dos Estados, fortalecendo o movimento e incorporando reivindicações específicas à pauta negociada com a empresa.⁹²

Em um momento no qual, segundo a mesma autora, aumenta-se a “judicialização das lutas dos trabalhadores”⁹³, compreender o fenômeno – pois mostra-se mais complexo que um mero Anteprojeto de Lei – do Acordo Coletivo Especial é essencial tanto à análise do movimento sindical atual quanto do Direito do Trabalho. Surgido em 2011, portanto já sob o impacto da crise econômica global, o ACE procura responder à conjuntura atual. Sobre essa resposta e o papel do sindicalismo hoje hegemônico no Brasil que nos debruçamos na parte final desse ensaio monográfico.

⁹² DRUCK, Graça. *A Precarização Social do Trabalho: alguns indicadores*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013. p. 72.

⁹³ Idem. p. 73.

3.1. Uma ideia antiga

Soube que você levantou a mão
[contra si mesmo
Antecipando assim o algoz.

(Trecho de “Sobre o Suicídio do
Refugiado W. B.”, de Bertold Brecht)

No final do segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso, governo que caracterizou-se por reformas flexibilizantes e precarizantes no âmbito do direito do trabalho, houve a proposta de alteração do art. 618⁹⁴ da CLT através do Projeto de Lei nº 5.148/2001. Tal reforma possuía o objetivo de priorizar o negociado em acordos e convenções coletivos de trabalho sobre o legislado. O teor original do projeto possuía a seguinte redação:

Art. 618. 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.⁹⁵

Após tumultuadas sessões da Câmara dos Deputados, o texto foi modificado e aprovado no seguinte sentido⁹⁶:

Na ausência de convenções ou acordos coletivos, firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.

§ 1º A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não poderão contrariar lei complementar, as Leis n. 6.321, de 14 de abril de 1976, e 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, a previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e de saúde do trabalho.

§ 2º Os sindicatos poderão solicitar apoio e acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados, quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.

Contudo, após diversas pressões do movimento sindical, encabeçadas pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, e de indivíduos e coletividades ligados ao direito do trabalho, o projeto foi arquivado no primeiro semestre de governo de Luis

⁹⁴ “Art. 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.”

⁹⁵ GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2004. p. 242.

⁹⁶ Idem. p. 242-243.

Inácio “Lula” da Silva. À época a proposta de prevalecer o negociado em detrimento do legislado parecia consensualmente negativa à realidade do trabalhador para a CUT e a hegemonia de seus sindicatos filiados. Encarava-se o PL nº 5.148/2001 como mais uma faceta da implementação do neoliberalismo no Brasil, o qual era entendido como precarizante e contrário aos interesses dos trabalhadores. Este posicionamento, inclusive, mantinha diferenciadas as duas principais centrais sindicais, CUT e FS, na medida em que a última se posicionou inicialmente de forma ferrenha na defesa do projeto de modificação do art. 618:

A FS foi uma das mais veementes defensoras do Projeto de Lei n. 5.483/01, que pretendia adotar a prevalência do negociado sobre o legislado, uma das principais reivindicações patronais no fim do governo de Fernando Henrique Cardoso. Para mostrar que os trabalhadores de sua base eram favoráveis ao projeto e, assim, pressionar para que fosse aprovado no Senado, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e a FS realizaram uma assembleia com o intuito de flexibilizar “na prática” alguns artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A proposta aprovada estabeleceu a divisão do período de férias ao longo do ano; o parcelamento do 13º salário em até dez vezes; o parcelamento da participação nos lucros e resultados em até quatro vezes; a venda da licença-paternidade; a redução do horário de almoço de uma hora para trinta minutos. Finalmente, a central apoiou a criação das comissões de conciliação prévia e celebrou, nesse âmbito, diversos acordos lesivos ao trabalhador.⁹⁷

A insustentabilidade da defesa do discurso neoliberal em todas as instâncias, contudo, causou o recuo posterior da FS em seus posicionamentos. Num momento seguinte CUT e FS passaram a defender parelhos projetos políticos. Ressalte-se, todavia, que a conjuntura de *crise estrutural do capital* já estava instalada globalmente antes da virada do século, o que possibilitou as posteriores mutações em ambas as centrais num mesmo projeto de *prestação de serviços*⁹⁸, enfraquecendo a combatividade à flexibilização da legislação trabalhista. É apenas na concretude da crise econômica iniciada em 2008, entretanto, que surge uma nova proposta de fazer prevalecer o negociado acima do legislado, o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico. Pretendendo-se modernizar e democratizar as relações de trabalho, bem como fortalecer a autonomia sindical, o projeto se sustenta num mesclado de discursos proferidos por trabalhadores e patrões na história recente do sindicalismo brasileiro.

⁹⁷ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 355.

⁹⁸ Idem. p. 359-361.

A proposta do ACE de 2011 do SMABC possui como uma de suas justificativas uma interessante construção ocorrida ainda nos anos de 1990. Trata-se do período de experiências travadas pelo sindicato frente à crise do setor automobilístico e às ameaças de demissões massivas, experiências as quais são vistas como positivas e inovadoras, conforme o texto das fls. 19-22⁹⁹. Exalta-se a redução dos preços dos automóveis e o fomento à economia nacional, em última instância o lucro das empresas, bem como a iniciativa das Câmaras Setoriais, mas esquece-se do ocorrido após 1992, com a mesma estratégia que de fato freou demissões no início dos anos 1990. Nesse sentido, os resultados do “laboratório de experiências da CUT” – lembre-se, por exemplo que o SMABC foi o primeiro a adotar o banco de horas em 1995¹⁰⁰ – são analisados criticamente por Andréia Galvão:

Na segunda metade dos anos 1990, esse setor encontrava-se em situação delicada, dada a queda na produção e na venda de automóveis. Para reduzir os estoques as montadoras recorriam com frequência a férias coletivas e ameaças de demissão. A pretexto de reduzir o custo do trabalho sem promover demissões, as montadoras propuseram repassar para os salários os gastos com alimentação, plano de saúde e transporte, diminuir o pagamento de horas extras e o adicional noturno, além de cortar parte do 13º salário, do abono de férias e da participação nos lucros e resultados. Em dezembro de 1998, os trabalhadores da Volkswagen de São Bernardo do Campo aceitaram a semana de quatro dias de trabalho, com redução de 15% do salário.

Esse tipo de negociação acaba se traduzindo em perda significativa de direitos. Os trabalhadores fazem concessões, mas não conseguem garantir a estabilidade no emprego: as demissões são apenas postergadas para um futuro próximo e os trabalhadores, enfraquecidos, têm cada vez menos possibilidade de resistir às investidas patronais. Os “excedentes” na indústria automobilística tornaram-se um argumento recorrente, utilizado pelas empresas para ameaçar seus empregados de demissão e, assim, promover a flexibilização de direitos *com a mediação do sindicato, alçado à condição de “parceiro” da empresa*. Em 2001, esse argumento foi brandido novamente pela Volkswagen, que propunha a redução de 20% da jornada de trabalho e dos salários. Os trabalhadores aceitaram um acordo que estabeleceu a redução da jornada e dos salários em 15% e um programa de demissões “voluntárias”. A cada novo “enxugamento” promovido pela empresa, os empregados que restam vêm-se em piores condições de trabalho. Eles trocam as demissões programadas por jornadas e salários menores, mas ainda assim há dispensas por meio de “incentivos” aos que se demitem “voluntariamente” e aposentadoria dos mais antigos. Antes mesmo do término do acordo, previsto para novembro de 2006, a Volkswagen realizou novas demissões.¹⁰¹

⁹⁹ A cartilha está disponível na íntegra no endereço <<http://www.smabc.org.br/ace/>>.

¹⁰⁰ GALVÃO, Andréia. *Sindicalismo e Neoliberalismo: um exame da trajetória da CUT e da Força Sindical* in ANTUNES, Ricardo (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013. p. 358.

¹⁰¹ Idem. p. 358-359.

Esse resgate histórico é importante para se entender o local de onde vem o discurso do ACE e as recentes experiências nele ocorridas. Por mais que existam críticas a todo o processo de criação do colaboracionismo hoje reinante entre SMABC e o patronato, é fato que houve avanços em suas negociações coletivas em alguns aspectos, como no próprio diálogo entre as partes no que tange a interesses conflitantes, assim como na construção de uma certa *paz social* nos locais de trabalho. Desse modo, a força ainda existente no SMABC permitiu-o produzir uma proposta que em realidade já vinha sendo aplicada em seu local de atuação: o fortalecimento da negociação coletiva e a troca de garantias trabalhistas por uma possibilidade (nem sempre real, como demonstrado com o exemplo de Galvão) de diminuição das demissões. Assim, reside menos no SMABC e mais na Central Sindical a que é filiado, a CUT, a contradição do teor de alguns artigos da proposta do Anteprojeto de Lei do ACE¹⁰², em especial no seu art. 2º:

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 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. (grifos nossos).

Primeiramente, a habilitação por parte do MTE deixa de ser vista com desconfiança, como ocorria à época do FNT, passando à condicionante legitimada pelo próprio movimento sindical. Em seguida há a modificação essencial do ACE: o inciso III do supracitado artigo espelha, em outras palavras, a proposta do PL nº

¹⁰² O Anteprojeto completo, à exceção de sua exposição de motivos, está anexo a este trabalho. Centramo-nos, contudo, na análise do art. 2º da proposta, uma vez que é nela que se identifica a essência das transformações pretendidas com o ACE.

5.148/2001 de FHC, pois através de abstratas *especificidades* permite-se as *adequações* nas relações de trabalho e na *aplicação da legislação trabalhista*. Abre-se margem, portanto, à supressão do legislado pelo negociado, pois a especificidade visa desconstruir a generalidade das garantias trabalhistas da CLT, vistas pela cartilha do SMABC quase como anacrônicas em nossa realidade social. Mas, como nenhum espelho possui uma imagem perfeita, a proposta do ACE se diferencia em alguns pontos do Projeto de Lei de FHC. Um deles é a já mencionada condicionante da habilitação no MTE. Outro é bem explanado pelo Procurador do Trabalho, Rafael de Araújo Gomes:

enquanto o projeto de FHC não autorizava a flexibilização de normas de saúde e segurança do trabalho, necessárias para a preservação da vida e da saúde dos trabalhadores e para a prevenção de acidentes, o Anteprojeto da CUT autoriza flexibilizar inclusive isso. De modo que a aplicação da Norma Regulamentadora n° 18 do Ministério do Trabalho e Emprego, por exemplo, que prevê normas de segurança para o setor da construção civil, poderia ser em todo ou em parte afastada através de um acordo coletivo.¹⁰³

Tais diferenciações fazem o Procurador chegar à conclusão de que a proposta do SMABC produzirá, se aprovado, piores condições de trabalho do que a antiga ideia de FHC produziria. Mesmo com esse entendimento, há que se destacar que o repúdio ao ACE ainda não produziu o mesmo efeito que o repúdio ao PL n° 5.148/2001, por mais que algumas iniciativas importantes tenham sido travadas, como o manifesto “Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)”¹⁰⁴, assinado, dentre outros, pelos Professores da UFPR Wilson Ramos Filho e Sidnei Machado, além de outros grandes pensadores como Ricardo Antunes e Rui Braga.

As dificuldades de problematizar o discurso da modernização e da democratização existentes no ACE (mesmo que de forma superficial), bem como de adequar as críticas à CLT existentes desde o seu nascimento ao nosso momento de crise estrutural do capital e crise econômica global, são muitas e complexas. A insistência de idéias flexibilizantes e o tom da *inevitabilidade* da precarização ainda prejudicam a compreensão do que é o ACE e do porquê de sua propositura por

¹⁰³ GOMES, Rafael de Araújo. *O Projeto de Flexibilização da CUT: o que é isso companheiro?* Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cedop/files/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>>, acesso em 30/09/2013.

¹⁰⁴ Anexo.

uma organização de trabalhadores. Contudo, enganar-se quanto ao seu teor e a que ele leva em um momento de fragilidade econômica e do movimento sindical é mais que incorrer em erro, é uma irresponsabilidade com a construção histórica de milhões de trabalhadores brasileiros por uma vida e um trabalho dignos. A proposta do ACE, em específico o exposto em seu art. 2º é uma possível via de desconstrução do próprio Direito do Trabalho enquanto Direito Social. Por mais nobres que pareçam as intenções do SMABC constantes em sua Cartilha sobre o ACE, há que se dimensionar o momento atual do movimento sindical brasileiro e a pulverização dos sindicatos. Transportar uma especificidade, um acordo que não necessariamente geraria efeitos desastrosos aos trabalhadores do ABC pela força de seu sindicato, à realidade de milhares de sindicatos enfraquecidos possui a grande probabilidade da ocorrência de negociações demasiadamente desfavoráveis aos empregados, bem como da existência de um “efeito dominó” na desconstrução das garantias trabalhista nos locais de trabalho através das suas *especificidades*, enfraquecendo o direito laboral brasileiro em sua totalidade.

3.2. Alguns possíveis significados do ACE

Neste papel
pode teu sal
virar cinza;

(Trecho de “Psicologia da
Composição”, de João Cabral de Melo
Neto)

As aproximações constatadas entre o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico e o PL nº 5.483/01 não esgotam a problemática sobre a recente proposta de flexibilização advinda do SMABC. O ACE deve ser contextualizado no cenário atual da economia latino-americana e global. Não a fim de justificar sua existência meramente pelas tendências atuais da reestruturação da produção, mas para desmistificar alguns discursos que embasam a sua construção, como o da inovação. Nesse sentido, algumas das conclusões do relatório da OIT, datado de 2006, o qual diagnosticou algumas transformações ocorridas no mundo do trabalho da América Latina, são bastante interessantes:

21. No plano social e do mercado de trabalho, os resultados das reformas da década de 1990 foram bastante decepcionantes na América Latina e no Caribe. O produto por trabalhador cresceu a uma taxa muito baixa (0,21% ao ano entre 1990 e 2005) e, ao mesmo tempo, observou-se um incremento do desemprego e do emprego informal. Em alguns países (os casos mais notáveis são Argentina, Colômbia e Peru), efetuaram-se as reformas que flexibilizaram a contratação e a demissão, e, em muitos casos, foram abandonados mecanismos solidários de proteção social, tanto relativos às aposentadorias e pensões como à saúde e à proteção a acidentes e enfermidades profissionais, sem que houvesse um aumento da cobertura do sistema. Produziu-se, ainda, um enfraquecimento de algumas das instituições do mundo do trabalho, em particular a negociação coletiva (em termos de cobertura e conteúdos) e dos mecanismos tradicionais de solução de conflitos e tiveram sua eficácia questionada.

22. A justificativa para esses processos era que todas essas instituições do mundo do trabalho constituíam uma forma de rigidez que devia ser eliminada para possibilitar a criação de emprego formal. No entanto, depois de uma década, a experiência de vários países mostra que, apesar dessas reformas, em lugar do aumento do emprego formal, o que se produziu foi um incremento do desemprego e da informalidade, acentuando-se ainda a precarização dos empregos, associada à insegurança das remunerações, à menor proteção social, à maior rotatividade da força de trabalho etc. Argumentou-se que os maus resultados se deviam ao fato de as reformas não terem sido completadas, ficando na metade do caminho. No entanto, não dispomos de qualquer evidência de que uma dose maior de reformas desse tipo traria melhorias a essa situação. Pelo contrário, a experiência recente faz pensar que mais reformas talvez a piorasse ainda mais.¹⁰⁵

Trata-se da aplicação do neoliberalismo na América Latina, um processo inacabado e que, segundo Graça Druck, continua em implementação até os dias de hoje no Brasil¹⁰⁶. Nesse sentido, não apenas as terceirizações e as novas formas precárias de contratos de trabalho dizem respeito às influências neoliberais no Direito do Trabalho Brasileiro, mas também a proposta do ACE, uma vez que ele se torna um meio de flexibilizar, a partir dos locais de trabalho, a legislação trabalhista. Em última análise, pleiteia-se o enfraquecimento do próprio Direito do Trabalho brasileiro ao descartar-se a possibilidade de mediações entre o legislado e o negociado. Parte-se simplesmente para o combate à CLT sem a preocupação com

¹⁰⁵ OIT. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/303>>, acesso em 03/11/2013. O trecho selecionado foi também estudado por Graça Druck em recente artigo, o qual recomendamos a leitura para um aprofundamento sobre a questão da precarização do trabalho na América Latina: *A Precarização Social do Trabalho: alguns indicadores*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013.

¹⁰⁶ “(...) não houve descontinuidade ou ruptura no processo de precarização social do trabalho no Brasil do início dos anos 1990 ao momento atual.” (¹⁰⁶ DRUCK, Graça. *A Precarização Social do Trabalho: alguns indicadores*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013. p. 61).

o contexto das crises vivenciadas contemporaneamente e das conseqüentes retiradas de garantias trabalhistas que ocorrem em diversos países do mundo.

Ao contrário de uma ampliação do *trabalho decente*¹⁰⁷ de que fala a OIT, vemos atualmente um incremento do trabalho precarizado, de novas formas de trabalho análogas à escravidão e do crescimento do adoecimento da população que trabalha em novas formas e proporções, como os transtornos psicológicos. Nos países europeus, centrais para a economia capitalista global e referência por décadas de um Estado de Bem-Estar Social, o movimento de flexibilização e precarização também é um fator que se amplia¹⁰⁸. Decorrência disto é a perda de referências positivas de legislações preocupadas com a questão social, já que as européias, consideradas como modelo ideal por muitos movimentos sociais e de trabalhadores, hoje encontram-se em processo de desmonte por conta da crise econômica que se manifesta fortemente no Velho Continente.

Por outro lado, contrasta com o desmonte do Estado de Bem-Estar Social, o crescimento econômico de países como China e Índia, conhecidos pela ausência de garantias trabalhistas, criando uma tendência de “trabalho indigno” (ou “indecente”). As 800 mortes em um desabamento recente de uma fábrica têxtil precária em Bangladesh¹⁰⁹ e os constantes suicídios na fábrica chinesa Foxconn¹¹⁰ – fabricante de produtos de alta tecnologia da Apple, Sony e Nokia – são apenas tristes sintomas da mundialização do neoliberalismo e dos efeitos da reestruturação produtiva nos países do chamado “Terceiro Mundo”. Acrescente-se ainda que o

¹⁰⁷ “O trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho [...]. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e o fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos, adotada em 2008.” (OIT *apud* ¹⁰⁷ DRUCK, Graça. *A Precarização Social do Trabalho: alguns indicadores*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013. p. 58).

¹⁰⁸ Assim demonstrado por notícia recente d’O Globo: “Brasil aumenta direitos. Na crise, Europa flexibiliza”, disponível em <<http://oglobo.globo.com/economia/brasil-amplia-direitos-na-criese-europa-flexibiliza-8233503>>, acesso em 05/11/2013.

¹⁰⁹ “Número de mortos em desabamento em Bangladesh passa de 800”, disponível em <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/numero-de-mortos-em-desabamento-em-bangladesh-passa-de-800>>, acesso em 05/11/2013.

¹¹⁰ Novos relatos de suicídios ocorreram em 2013, como os descritos na reportagem do Portal G1, “Foxconn tem novos casos de suicídio na fábrica da China”, disponível em <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2013/05/foxconn-tem-novos-casos-de-suicidio-em-fabrica-na-china.html>>, acesso em 05/11/2013.

exemplo emblemático da Foxconn, empresa que descartou a preocupação com a dignificação do trabalho e da vida de seus trabalhadores optando pela solução de colocar redes nas janelas de suas fábricas (evitando assim que os trabalhadores continuassem a se jogar em um último ato de desespero), demonstra a complexidade da questão trabalhista em meio à globalização. Contudo, os trágicos acontecimentos citados, bem como tantos outros que não chegam às grandes mídias, apenas demonstram que a manutenção e o aumento dos lucros nunca se deu de forma gratuita no capitalismo, nem é fruto de uma mera genialidade empreendedora ou de acionistas da Bolsa de Valores. A chave da questão do lucro permanece ligada à exploração do trabalho humano, com o aperfeiçoamento da extração da mais-valia. O custo, portanto, do lucro extraído da precarização do trabalho vivo continua sendo o “desperdício de vida e saúde dos trabalhadores”:

Assim como o capital tem a tendência, no emprego direto do trabalhador vivo, de reduzi-lo a trabalho necessário e de sempre abreviar o trabalho necessário para a elaboração de um produto mediante a exploração das forças produtivas sociais do trabalho, portanto de economizar ao máximo o trabalho vivo diretamente empregado, assim ele tem também a tendência de empregar esse trabalho reduzido a sua medida necessário sob as condições mais econômicas [...]. A produção capitalista, se a considerarmos isoladamente [...] é extremamente econômica com o trabalho realizado, objetivado em mercadorias. Em compensação, ela é, muito mais do que qualquer outro modo de produção, pródiga com seres humanos, com trabalho vivo, pródiga não com carne e sangue, mas também com nervos e cérebro. [...] Já que toda a parcimônia de que aqui se fala deriva do caráter social do trabalho, então é, de fato, exatamente esse caráter imediatamente social do trabalho que gera esse desperdício de vida e saúde dos trabalhadores.¹¹¹

Talvez seja nesses marcos que a proposta do ACE deva ser entendida. Não se pretendendo, contudo, qualquer transposição mecânica das realidades chinesa e indiana para brasileira. Há apenas que se notar que a *crise estrutural do capital*, com seus desemprego e precarização estruturais, impulsionam o trabalho no sentido inverso ao *decente*. Ainda que não se deva descartar o ímpeto das resistências aos processos de degradação, a força dos aparatos do Capital deve ser considerada, a qual constrói cotidianamente novas redes semelhantes a da Foxconn. Não são necessariamente redes físicas nas janelas das fábricas, mas mecanismos de aprisionamento da subjetividade dos trabalhadores (como

¹¹¹ MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*, apud ANTUNES, Ricardo. *A Nova Morfologia do Trabalho e suas Principais Tendências: informalidade, infoproletariado, (i)imaterialidade e valor*, in ANTUNES, Ricardo (org.), *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Editora Boitempo, 2013. p. 27.

exemplifica o *endomarketing*) e de redução da realidade objetiva do trabalhador ao seu local de trabalho, impassível de mudanças. Por conseguinte, esta *modernização* questionável encontra ecos naquela reivindicada pelo Acordo Coletivo Especial, criando pontos comuns no sentido da *empresa enxuta*, com empregados-colaboradores, ressignificados e destituídos de sua classe.

Ademais, o ACE tem grandes probabilidades de resultar em derrotas para organizações de trabalhadores que possuam menos estrutura e tradição de atuação. As dificuldade de fortalecimento dos sindicatos ligados a setores mais precários da *classe-dos-que-vivem-do-trabalho*, como os terceirizados são apenas um exemplo. Através da utilização de sua *autonomia privada coletiva*, as organizações sindicais podem cair em trágicos auto-enfraquecimento e mutilação. A descartabilidade da vida humana desponta no horizonte do possível da economia de mercado, o que, no limite, reflete-se na possibilidade da barganha de garantias trabalhistas – incluindo-se aquelas pertinentes à saúde do trabalhador se aprovado o ACE. Assim, o Anteprojeto de Lei proposto pelo SMABC abarca diversos significados, da *desistência* de um modelo sindical combativa à *transformação* a um paradigma colaboracionista, ocorrendo não apenas a *aceitação* da flexibilização, mas a sua *defesa* e *proposição*, construindo-se forçosamente uma *inevitabilidade*.

3.3. O paradoxo do ABC e os desafios do direito coletivo do trabalho

Alguém espalhou a cusparada
sobre as vidraças amplas
da esperança

(Trecho final de “Coluna Vertebral”, de
Ivan Minatti)

Um dos significados de paradoxo encontrado no Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa diz respeito à lógica: “no sentido lógico, raciocínio aparentemente bem fundamentado e coerente, embora esconda contradições decorrentes de uma análise insatisfatória de sua estrutura interna”. A palavra é resultado da junção das palavras gregas *para* (“oposto”) e *doxa* (“opinião”). Pode-se definir paradoxo como uma afirmação carregada de contradição, a qual ataca a si

mesma se a analisarmos profundamente. O Acordo Coletivo Especial é um paradoxo do movimento sindical do ABC, pois carrega em si de forma propositiva tudo o que foi negado pelo sindicalismo combativo da CUT até uma década atrás, dando-se isto com o consentimento da própria Central Sindical. O que talvez torne a proposta do ACE mais “interessante” é a inexistência de uma mudança substancial nas políticas de governo dos últimos dez anos que a justifique. Isso não significa que não houve alguns avanços nas políticas sociais, em especial no direito trabalhista – como a recente expansão de direitos dos empregados domésticos, mesmo dentro de um cenário neoliberal –, apenas que inexistiu uma transformação estrutural que freasse as políticas flexibilizantes germinadas nos anos 1990. O paradoxo da CUT/SMABC, contudo, não é de simples compreensão e nem se resume ao ACE, embora este seja uma manifestação expressa daquele. Para entender o porquê da situação e não ser pego de surpresa (como o hipotético trabalhador que ficasse fora do Brasil por dez anos de que fala Rafael de Araújo Gomes¹¹²) um breve resgate histórico de um dos mais importantes giros políticos ocorridos na CUT (então representante de um sindicalismo combativo e anti-neoliberal) frente aos impactos da reestruturação produtiva, faz-se imprescindível:

Em relação ao impacto da reestruturação produtiva, por outro lado, os setores majoritários entre as direções sindicais cutistas conceberam que, aos trabalhadores, cabe se proteger dessas mudanças irreversíveis, em especial, proteger seus empregos frente a um quadro de desemprego estrutural que impediria reações mais radicais. No extremo, chegou-se a apontar a reestruturação como uma etapa que poderia vir a ser positivada pela intervenção dos sindicatos, através do caminho da negociação, da pactuação, com os empresários capitalistas. No 6º Concut, de 1997, a tradição das teses por tendência foi substituída por um caderno com uma tese única da Direção Nacional da CUT. Apresentou-se aí, portanto, de forma mais direta, o entendimento da maioria dos dirigentes cutistas sobre a questão da reestruturação, por meio de uma proposta sobre o tema em que a preocupação maior era nitidamente afirmar a estratégia da negociação nos termos do capital como única possível. Assim, afirmava-se que a central “não se opõe à inovação tecnológica, organizacional ou, em linhas gerais, à modernização industrial...”. Com dubiedade, comentava-se, em seguida, que “é preciso que se reconheça que a crescente incapacidade do setor produtivo em gerar empregos e incorporar parcela do enorme contingente de excluídos do setor formal não se deve somente à crescente difusão de inovações tecnológicas”. A conclusão, ao arrepio de todo o acúmulo de discussão no interior do movimento sindical e na

¹¹² GOMES, Rafael de Araújo. *O Projeto de Flexibilização da CUT: o que é isso companheiro?* Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cedop/files/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>>, acesso em 30/09/2013.

mesma linha do discurso empresarial, é a de que o desemprego é gerado também porque há pouca modernização no Brasil.¹¹³

O historiador do movimento sindical, Marcelo Badaró Matos, acrescenta dois fatores importantes: a) essas formulações deveram-se a uma concepção hegemônica da *inevitabilidade* das transformações em curso na economia global na cúpula do movimento cutista; e b) elas resultaram na introdução da *negociação* como peça chave para a redução de perdas no cenário desfavorável. Contudo, apesar de nas últimas décadas a CUT ter se hierarquizado e centralizado cada vez mais em sua cúpula, ela sempre permitiu posicionamentos internos diversos e disputas políticas por suas tendências. Acontece que o processo da Reforma da Previdência de 2003, com o aval da CUT conjugado ao combate à greve dos servidores públicos, foi o esgotamento de qualquer acordo político para diversas tendências, ocasionando desligamentos. Aliado a isso, a cooptação de parte do movimento sindical pelo governo federal encabeçado pelo Partido dos Trabalhadores (como os cargos no Ministério do Trabalho cedidos inicialmente à CUT e em seguida também à FS), acabou por diferenciar ainda mais a Central Única dos Trabalhadores nascida nos anos 1980 de sua roupagem dos anos 2000. A aproximação definitiva – com a crescente descaracterização – das principais centrais sindicais (CUT e FS) com governo federal (acrescente-se, por exemplo, o apoio de ambas à mesma candidata nas eleições presidenciais de 2010), não ocorreu sem uma grande perda de capacidade mobilizatória ou de debate político dentro do movimento sindical. Prova disso foi a pífia participação organizada dos movimentos de trabalhadores (em especial das centrais sindicais) dentro das manifestações de Junho de 2013, mesmo após diversas convocações, bem como a posterior pequena “greve geral” deflagrada por todas as centrais sindicais existentes.

O Acordo Coletivo Especial é consequência do enfraquecimento – intencional ou não – do movimento sindical brasileiro. Sinaliza que as forças dos trabalhadores e dos empresários está mais díspar do que antes, afinal o empresariado não aceitaria de tão bom grado (e com tantos elogios na mídia) o aperfeiçoamento de negociações que lhe fossem vistas como perdas. Essa

¹¹³ MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 137-138.

sinalização não é exclusiva do Brasil, mas diz respeito a um mundo que aprofunda o neoliberalismo, destrói a concepção de Direito do Trabalho como Direito Social e Fundamental, aplica a lógica *toyotista* nas mais diversas áreas, cria formas de fragmentar a consciência e o movimento dos trabalhadores e de capturar suas subjetividades em uma lógica que os violenta a cada dia. A partir desse novo “mundo do trabalho” que se desenha, não é falso afirmar que qualquer naturalização ou concepção de “inevitabilidade do que está posto” é a aceitação de redes de proteção a suicídios em janelas de fábricas, ou seja, mais um passo, ainda que simbólico, à “descartabilidade” da vida humana. No âmbito do movimento sindical a naturalização acaba por servir a um propósito de “deshistorização”, descaracterizando-o e relativizando-o ontologicamente, possibilitando assim que se assumam, sem qualquer “conflito de consciência”, um papel colaboracionista na gestão do Capital.

Refutando, entretanto, qualquer julgamento valorativo sobre as opções de caminhos que vêm sendo desenhadas pelo movimento sindical brasileiro, compreende-se que tais mudanças têm uma inflexão direta no direito coletivo do trabalho e na vida dos trabalhadores. Como já apontado anteriormente, se o ACE for aprovado haverá uma mudança substancial nos limites das negociações coletivas, dando novos contornos ao debate da autonomia privada coletiva e suas implicações. Por outro lado, destaque-se o fato de que parte da doutrina está atenta às mudanças ocorridas no movimento sindical nas últimas décadas, sendo o posicionamento crítico dos importantes teóricos e doutrinadores representados pelo manifesto “Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)”¹¹⁴ fulcral ao desvelamento de algumas propostas precarizantes que encontramos em nossa realidade contemporânea. Em contraposição à modernização pretendida pela CUT/SMABC, consoante àquela almejada pelo setor patronal, as palavras desse manifesto ecoam a resistência à naturalização da desumanização do trabalho vivo:

Neste contexto, modernizar as relações de trabalho significa avançar no propósito específico do Direito do Trabalho que é o de melhor distribuir a renda produzida, buscando, em concreto: a elevação do nível salarial; a efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, com a eliminação da prática das horas extras e dos mecanismos de fraude, como o banco de horas; a redução da jornada de trabalho; a minimização dos

¹¹⁴ Anexo “2” deste trabalho.

riscos à saúde; a estabilidade no emprego; a efetiva participação dos trabalhadores na gestão das empresas; o incentivo à negociação coletiva voltada à ampliação dos direitos dos trabalhadores, instrumentalizada pelo exercício pleno do direito de greve, tal qual constitucionalmente previsto; e a democratização das relações sindicais.

Em termos de Direito do Trabalho, o moderno é compreender a necessidade do desenvolvimento constante de uma racionalidade efetivamente voltada ao resgate da dignidade humana, aprisionada que fora pela lógica produtiva concorrencial, pautada por interesses estritamente econômicos.

Cabe aos operadores do direito nesse momento de crise e incertezas saber utilizar das suas ferramentas críticas para ponderar as vantagens e desvantagens tanto do ACE quanto das novas propostas modernizantes que surgirão no próximo período. Ressalte-se que isto não significa o abandono às pertinentes críticas à CLT construídas historicamente pela doutrina trabalhista, ou a invalidade da pretensão de modernização (no sentido do supracitado manifesto) do direito do trabalho brasileiro. Pelo contrário, demonstra apenas a necessidade de analisar-se o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico através de nossa conjuntura atual e da totalidade do movimento sindical nacional. Nesse sentido, ser contrário à proposta do ACE não é ser contrário à modernização ou ao aperfeiçoamento do Direito do Trabalho, mas sim defendê-lo em consonância com o acúmulo de todos os movimentos sociais e de operadores críticos do direito que internacionalmente batalharam pela construção de um trabalho e uma vida dignos à população que cotidianamente tem de vender a sua força de trabalho.

À GUIA DE CONCLUSÃO

As consequências da crise estrutural do capital e da crise econômica iniciada em 2008 são sentidas diariamente na vida do trabalhador. A resignificação da dimensão coletiva da existência dos trabalhadores ocorre através da implementação globalizada do *toyotismo* e de complexas formas da captura da subjetividade daqueles. Os vinte anos que se seguiram à implementação do neoliberalismo no Brasil, com toda a carga da conjuntura global supramencionada, ainda restam nebulosos à compreensão de suas dimensões. Contudo, algumas pistas de sua manutenção e aprofundamento em nosso país se evidenciam a partir das reformas trabalhistas almejadas nesse início de século. Desde a regulamentação ampliativa das terceirizações até a reforma sindical, a adequação do Brasil aos anseios do Capital internacional têm se mostrado como tendência a ser mantida, ainda sem uma clareza dos resultados almejados no âmbito das legislações trabalhista e social. O que se pode perceber de antemão é o espelhamento no desmonte dessas legislações e suas garantias aos moldes das recentes reformas européias, que têm sido duramente questionadas por movimentos sociais e de trabalhadores.

Defrontados com tamanhas modificações na conjuntura global e nacional, os sindicatos – organizações da classe trabalhadora edificadas no século XX em nosso país – visam responder ao crescimento do desemprego e à instabilidade social a sua maneira. Todavia, as respostas são permeadas de contradições e intersecções complexas, somente passíveis de uma análise transdisciplinar do movimento sindical e da conjuntura atual. Inserido nas respostas das organizações sindicais, o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico – o Acordo Coletivo Especial – carrega em si as contradições de uma época de conflituosa transição a um mundo globalizado. Através da análise histórica e jurídica, percebe-se que muito do proposto no ACE já se fez presente nas tentativas de reforma sindical do período neoliberal *por essência* de nosso país, os anos 1990. O Anteprojeto espelha de forma imperfeita o PL nº 5.483/01 do governo FHC, que possuía forte apoio empresarial e buscava flexibilizar a legislação trabalhista pela via das negociações coletivas. Cumpre salientar que o

ACE, se aprovado, pode gerar situações mais desfavoráveis que o Projeto de Lei que alteraria o art. 618 possibilitaria.

O Acordo Coletivo Especial propõe-se, em última análise, a modificar os limites das negociações coletivas, fazendo-as prevalecer sobre o legislado. Diferença do PL de Cardoso ao permitir que mesmo as normas que tratam da segurança do trabalhador sejam *aplicadas* conforme certa *especificidade*. Através de um embasamento generalista, a proposta do ACE procura abarcar desde pautas históricas do movimento sindical (como a autonomia sindical e a segurança jurídica) de forma descontextualizada, até discursos corriqueiramente empresariais (como a crítica superficial à CLT). Confiante em um “novo momento” da economia brasileira, desmistificado pela sociologia como ainda de manutenção do neoliberalismo, procura modernizar as relações de trabalho através de um viés empresarial, o qual historicamente teve como a menor preocupação a dignificação do trabalho vivo. Pelo resgate histórico das opções políticas da Central Única dos Trabalhadores, a qual o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista (propositor do Anteprojeto) é filiado, pode-se constatar uma construção desde a década de 1990 de um sindicalismo de prestação de serviços, colaboracionista e oposto às raízes combativas e de um movimento massivo de trabalhadores.

O ACE surge tanto como consequência quanto como pretensa resposta ao seu tempo histórico, seguindo as ordenadas do mapa do capitalismo financeiro globalizado. As preocupações levantadas nessa monografia quanto ao possível desmonte da concepção de legislação trabalhista como direitos sociais que colaboram na construção de um trabalho digno, justificam-se por duas tendências globais: a) o desmonte das legislações sociais e trabalhistas dos antigos Estados de Bem-Estar Social europeus; b) a ascensão de países como China e Índia como potências econômicas, ao custo de um trabalho extremamente precarizado pela parca existência de legislações trabalhistas e sociais nesses países. Nesse sentido, entende-se o ACE como um projeto de flexibilização da legislação trabalhista brasileira, que tem como peculiaridade a sua proposição por um dos sindicatos mais fortes e atuantes de nosso país. Compreende-se que, mesmo que a proposta venha, em tese, de trabalhadores, ela deve ser analisada criticamente, à luz de iniciativas como o manifesto “Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)”.

A fim de preservar o Direito do Trabalho enquanto ferramenta de consolidação de direitos fundamentais e de um *trabalho decente*, propostas como a do Acordo Coletivo Especial necessitam de ampla atenção dos operadores do direito do trabalho. A construção de uma modernização do sindicalismo brasileiro não pode estar desligada do princípio da dignidade humana. O SMABC não condiz com a realidade precária da maior parte dos sindicatos brasileiros e a sua capacidade negocial não pode ser equiparada a qualquer sindicato. Por mais que a liberdade sindical e a necessidade de reformas no Direito do Trabalho devam ser defendidas, estas não podem se confundir com a precarização do trabalho vivo. Portanto, e finalmente, por todo o exposto acredita-se que devido aos atuais contextos econômico e social, bem como ao diagnóstico do enfraquecimento do movimento sindical, seja razoável pleitear que o Acordo Coletivo Especial tenha o mesmo fim do PL nº 5.483/01: o arquivamento, ovacionado pelos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *Dimensões da Precarização do Trabalho*. Bauru: Projeto Editorial Práxis, 2013.

_____. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

_____; BASSO, Pietro; DRUCK, Graça et. al. *Margem Esquerda: ensaios marxistas, nº 18*. São Paulo: Boitempo, 2012

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. São Paulo: Editora Cortez, 2011.

_____. *O Caracol e Sua Concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

_____. *O Continente do Labor*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

_____. *O que é Sindicalismo?*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1980.

_____(org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

BALESTRA, Oriana; COUTINHO, Aldacy Rachid. *Endomarketing nos Marcos da Organização do Trabalho Toyotista*. Revista Eletrônica TRT-PR, v. 2, n.º 23, Outubro de 2013.

BRAGA, Ruy. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012.

COUTINHO, Aldacy Rachid; WALDRAF, Célio Horst (coord.). *Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho – Temas Atuais*. Curitiba: Editora Juruá, 2006.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Efetividade do Direito do Trabalho – Uma Mirada no “Homem Sem Gravidade”*. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Aldacy_Coutinho.pdf>, acesso em 01/10/2013.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). *A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

FRENCH, John D. *Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GERAB, William Jorge; ROSSI, Waldemar. *Para Entender os Sindicatos no Brasil: uma visão classista*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

GOMES, Rafael de Araújo. *O Projeto de Flexibilização da CUT: o que é isso companheiro?* Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cedop/files/2012/11/1ProjetoDeFlexibilizacaoTrabalhistaDaCUT.pdf>>, acesso em 30/09/2013.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2004.

EXAME. *Número de mortos em desabamento em Bangladesh passa de 800*, disponível em <<http://exame.abril.com.br/mundo/noticias/numero-de-mortos-em-desabamento-em-bangladesh-passa-de-800>>, acesso em 05/11/2013.

HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

IASI, Mauro Luis. *As metamorfoses da Consciência de Classe: o PT entre a negação e o consentimento*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2012.

LOURENÇO, Edvânia de Souza; NAVARRO, Vera Lucia (orgs.). *O Averso do Trabalho III*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

MACHADO, Sidnei. *Limites da Negociação Coletiva no Contexto da Crise Financeira*. Disponível em <<http://machadoadvogados.com.br/biblioteca/publicacoes/artigos/limites-da-negociao-coletiva-no-contexto-da-crise-financeira/>>, acesso em 26/09/2013.

MATOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *A Ideologia Alemã*. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora Ltda., 2001.

MOLIN, Naiara Dal. *As Reformas Trabalhista e Sindical no Brasil nos Governos Cardoso e Lula: Conflitos e Consensos*. (Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2009.

NETTO, José Paulo. *Introdução ao estudo do método de Marx*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2011.

O GLOBO. *Brasil aumenta direitos. Na crise, Europa flexibiliza*. Disponível em <<http://oglobo.globo.com/economia/brasil-amplia-direitos-na-crise-europa-flexibiliza-8233503>>, acesso em 05/11/2013.

OIT. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica (2006-2015)*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/303>>, acesso em 03/11/2013

POCHMANN, Marcio. *Nova Classe Média? o trabalho na base da pirâmide social brasileira*. São Paulo: Editora Boitempo, 2012.

PORTAL G1. *Foxconn tem novos casos de suicídio na fábrica da China*. Disponível em <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2013/05/foxconn-tem-novos-casos-de-suicidio-em-fabrica-na-china.html>>, acesso em 05/11/2013.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicados e Ações Coletivas, Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTr, 2003.

SINGER, André. *Os Sentidos do Lulismo: reforma gradual e pacto conservador*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. *ACE – Acordo Coletivo Especial (Cartilha)*. Disponível em: <<http://www.smabc.org.br/ace/>>, acesso em 20/06/2013.

TRÓPIA, Patrícia Vieira. *Força Sindical: política e ideologia no sindicalismo brasileiro*. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

WOLKMER, Antonio Carlos. *Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil*. São Paulo: Editora Acadêmica, 1989.

ŽIŽEK, Slavoj. *O Ano em que Sonhamos Perigosamente*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012

ANEXOS

1) ANTEPROJETO DE LEI DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO (sem a exposição de motivos)

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a negociação coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

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 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.

Art. 3º. Considera-se conduta de boa-fé:

I- participar de negociações coletivas quando requeridas por ofício;

II- formular e responder a propostas e contrapropostas que visem à promoção do diálogo e da negociação entre o sindicato profissional e a

empresa;

III- prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário ao exercício da negociação coletiva;

IV- preservar o sigilo das informações recebidas quando houver expressa advertência quanto ao seu caráter Confidencial; e

V – obter aprovação dos trabalhadores para celebrar acordos coletivos.

§ 1º o dever de participar de negociações coletivas não obriga a empresa ou o sindicato profissional a celebrarem acordos coletivos.

§ 2º A recusa em celebrar acordos coletivos não caracteriza recusa à negociação coletiva.

Art. 4º. É facultado ao sindicato profissional, devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a promover negociação coletiva com a finalidade de celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Art. 5º. As organizações sindicais do setor econômico a que pertence a empresa, quando solicitadas, poderão acompanhar as negociações.

Art. 6º. 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.

Art. 7º. Para a obtenção da habilitação referida no inciso V do Artigo 2º, o sindicato profissional deverá cumprir o seguinte requisito:

I- ter regulamentado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresa de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa, composto por no mínimo dois e no máximo trinta e dois membros, obedecida a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de serviço, quando for o caso.

Art. 8º. o descumprimento do requisito estabelecido no artigo anterior implicará na perda da habilitação, o que impedirá o sindicato de celebrar novo Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Parágrafo único: nova habilitação poderá ser obtida pelo sindicato profissional após comprovação do restabelecimento do requisito exigido no inciso I do artigo 7º desta lei.

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

o Sindicato Profissional:

- a) possuir a habilitação prevista no inciso V do Artigo 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.

§ 1º. o acordo coletivo a que se refere a alínea a) do inciso II deste artigo deve estabelecer as condições de funcionamento do comitê sindical para o exercício da representação sindical na empresa.

§ 2º. Possuindo pendências judiciais na forma da alínea b) do inciso II deste artigo, as condições para a celebração do acordo previsto nesta Lei serão atendidas mediante o cumprimento da sentença ou acordo homologado judicialmente.

Art. 10. Por ocasião do depósito para registro do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o sindicato profissional e a empresa deverão, sob pena de recusa de registro, atender as exigências definidas no artigo 9º desta Lei, cabendo às partes, ainda, o cumprimento do disposto nos artigos 613 e 614, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Para o atendimento do disposto neste artigo, o sindicato profissional e a empresa deverão apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- a) Declaração firmada pelas partes de que o sindicato profissional possui em seu quadro associativo 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na empresa;
- b) Ata da apuração dos votos comprovando a aprovação do acordo;

c) Declaração firmada pelas partes atestando a inexistência de pendência relativa à condenação em decisão transitada em julgado.

§ 2º. o sindicato profissional, quando solicitado pela fiscalização do trabalho, deverá disponibilizar os documentos que comprovem o atendimento das exigências estabelecidas no artigo 9º desta Lei.

Art. 11. o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, quando atingido pelo descumprimento do disposto na alínea a), inciso II, do artigo 9º desta Lei, manterá seus efeitos jurídicos até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida pelo sindicato profissional.

Art. 12. A Fiscalização do Trabalho, ao identificar condições de trabalho estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, deverá observar:

a) se as exigências para a celebração do acordo coletivo estabelecidas nas alíneas a) e b), inciso II, do artigo 9º desta Lei estão sendo mantidas;

b) se as condições de trabalho estão em consonância com o acordo;

§ 1º. Ao identificar condições de trabalho em desacordo com o instrumento normativo, o auditor fiscal consignará a manifestação da empresa no Auto de Infração.

§ 2º. o auditor fiscal, ao questionar condições de trabalho estabelecidas no instrumento normativo, comunicará o fato à sua chefia imediata que, se após análise da manifestação da empresa considerar que tais condições contrariam o disposto no art. 7º da Constituição Federal, determinará a lavratura do Auto de Infração.

Art. 13. As partes poderão fixar no Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico multas recíprocas para o caso de descumprimento de suas cláusulas.

Art. 14. 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.

§ 1º os acordos por prazo determinado poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência;

§ 2º na falta de disposição específica nos instrumentos normativos com prazos determinados, seus efeitos jurídicos subsistirão por 120 (cento e vinte) dias a contar do término da vigência;

§ 3º os acordos poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam por um período determinado após denúncia por quaisquer das partes;

§ 4º na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo determinado cessarão com o término de sua vigência ou decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes;

§ 5º na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo indeterminado subsistirão até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes.

Art. 15. os procedimentos necessários à aplicação desta Lei serão estabelecidos por ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 16. 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.

2) Não ao Projeto de Acordo com Propósito Específico do SMABC (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC)

O estudo do Direito do Trabalho no Brasil foi, durante muito tempo, deixado em segundo plano nos currículos das Faculdades, o que, por certo, dificultou a compreensão de sua pertinência e de seus objetivos. Além disso, a legislação trabalhista brasileira, que é muito recente, tem uma origem bastante complexa e sem o devido estudo pode deixar graves falsas impressões.

Tecnicamente, o Direito não se resume à literalidade da lei, tratando-se, sobretudo, de um conjunto valorativo historicamente construído com o objetivo de permitir a necessária evolução da condição humana. De forma mais restrita, mas sem perder a noção do todo, o Direito do Trabalho volta-se à melhoria da condição social e econômica do trabalhador, constituindo, de certo modo, a essência dos

Direitos Humanos no modelo de sociedade capitalista, na medida em que a relação entre o capital e o trabalho é o ponto central desse modelo.

O Direito do Trabalho, instituído para servir ao padrão capitalista, não se predispõe, obviamente, a obstar o desenvolvimento econômico, muito pelo contrário, até porque muitas de suas normas estão vinculadas a um suporte financeiro. No entanto, tem por base a compreensão, historicamente percebida, de que o desenvolvimento econômico não representa, por si, desenvolvimento social e de que há valores humanos a preservar, independentemente, do dinheiro. Em suma, o projeto econômico tem sua validade submetida à formação de uma consciência em torno da essência humana e deve financiar a efetivação do conjunto valorativo que dessa consciência decorre, o que é plenamente justificável, na medida em que, como já reconhecido desde a *Rerum Novarum*, toda riqueza emana do trabalho.

Desse modo, visualizar o Direito do Trabalho como obstáculo ao desenvolvimento econômico equivale a um só tempo desconhecer o que representa o Direito do Trabalho e a preconizar que valores humanos são desprezíveis.

É inconcebível, por conseguinte, ver surgir um projeto de lei, encampado por importante segmento da classe trabalhadora, que assume como pressuposto a necessidade de redução dos direitos trabalhistas como impulso para o desenvolvimento ou mesmo para o enfrentamento de uma possível crise econômica. A proposta do projeto, longe de atribuir robustez ao sistema de representação sindical, de forma plenamente inadequada, escancara a janela da retração de direitos pela via sindical.

Dizem os autores do projeto que não almejam a redução dos direitos dos trabalhadores, pretendendo, apenas, incentivar a autonomia negocial. No entanto, a autonomia negocial, para melhorar as condições sociais e econômicas dos trabalhadores, nunca deixou de existir. A negociação com este objetivo, aliás, sempre foi incentivada pelo Direito do Trabalho, desde a sua formação.

O projeto, portanto, se nada acrescenta neste aspecto, só pode servir mesmo para conferir a possibilidade de se reduzirem direitos, revitalizando o eufemismo da “flexibilização”, voltado, por exemplo, à divisão das férias, ao

parcelamento do 13.º salário, à redução do intervalo para refeição e descanso e à ampliação das vias precarizantes como o banco de horas e as contratações por prazo determinado, que em nada fomentam o emprego ou incentivam a economia e ainda abrem uma porta extremamente perigosa para o incremento do comércio de gente, como a terceirização ou a intermediação das cooperativas de trabalho.

Mas, para se atingir esse “propósito específico” nem mesmo alterando a Constituição, vez que o artigo 7º., que assegura o princípio da progressividade, estando inserido no capítulo dos direitos fundamentais, está integrado à cláusula pétrea.

Dentre os motivos apresentados para o advento do projeto está o da segurança jurídica para os negócios, mas a segurança jurídica jamais esteve ameaçada pelo Direito do Trabalho, respeitando-se, é claro, o pressuposto do respeito ao princípio da progressividade. Regular diferentemente não é regular melhor e, ademais, a padronização fixada pelo Direito do Trabalho foi, e é, essencial para estabelecer limites precisos à concorrência, evitando o “dumping social” e o rebaixamento da condição humana.

Neste contexto, modernizar as relações de trabalho significa avançar no propósito específico do Direito do Trabalho que é o de melhor distribuir a renda produzida, buscando, em concreto: a elevação do nível salarial; a efetivação do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, com a eliminação da prática das horas extras e dos mecanismos de fraude, como o banco de horas; a redução da jornada de trabalho; a minimização dos riscos à saúde; a estabilidade no emprego; a efetiva participação dos trabalhadores na gestão das empresas; o incentivo à negociação coletiva voltada à ampliação dos direitos dos trabalhadores, instrumentalizada pelo exercício pleno do direito de greve, tal qual constitucionalmente previsto; e a democratização das relações sindicais.

Em termos de Direito do Trabalho, o moderno é compreender a necessidade do desenvolvimento constante de uma racionalidade efetivamente voltada ao resgate da dignidade humana, aprisionada que fora pela lógica produtiva concorrencial, pautada por interesses estritamente econômicos.

É fundamental que as entidades e os profissionais ligados ao Direito do Trabalho mantenham a vigilância sobre as tentativas de alterar o substrato legal que dá esteio aos Direitos Sociais como um todo. E, nesse sentido, qualquer projeto que ponha em risco o princípio básico da progressividade dos Direitos Humanos em geral, e trabalhistas, em particular, haverá de merecer o repúdio vivo e a militância ativa pela sua rejeição.

Esse é o compromisso assumido pelos abaixo-assinados, que, por dever de ofício, utilizarão os mecanismos jurídicos instituídos pelo Direito Social, para rechaçar toda e qualquer iniciativa que venha a desconsiderar a relevância dos valores promovidos pelo Direito do Trabalho.

Brasil, 08 de agosto de 2012.