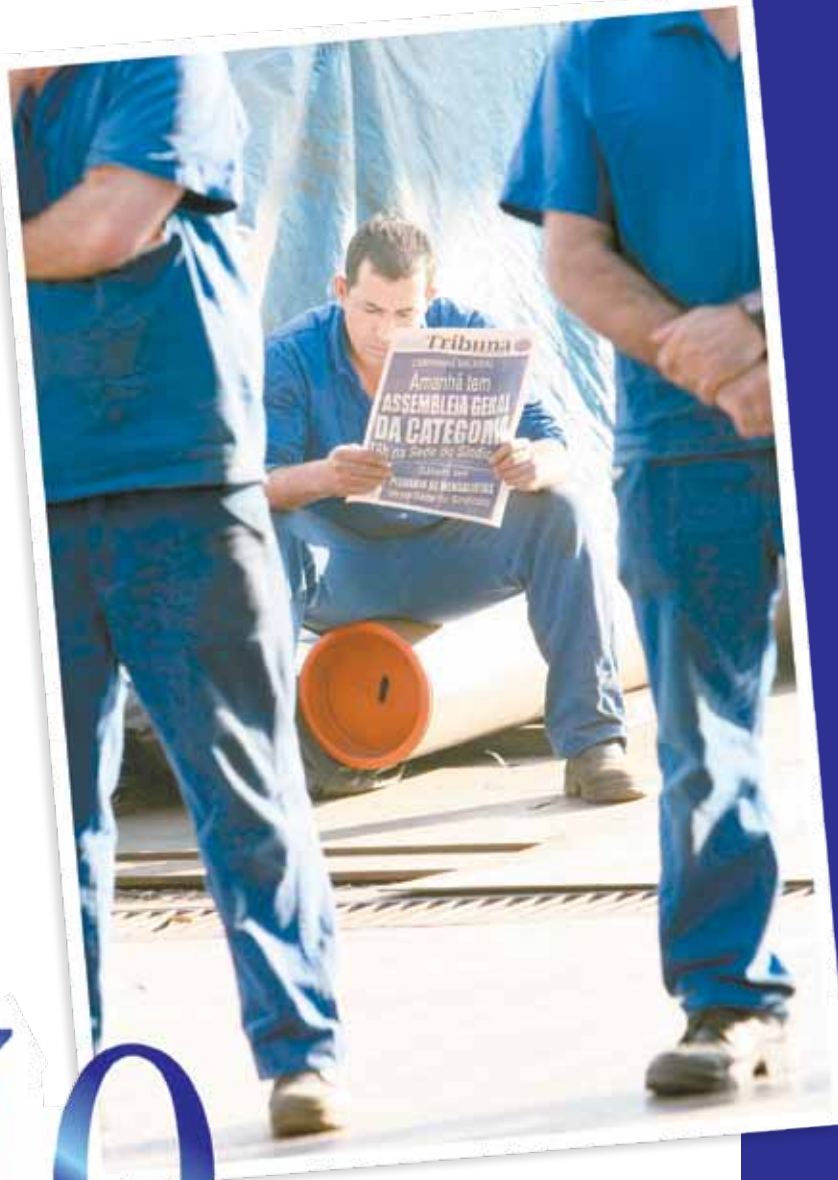




# ACE

Acordo  
Coletivo  
Especial



# Tribuna Metalúrgica

Aqui o trabalhador  
sempre é notícia!



# É preciso modernizar as relações de trabalho

As páginas desta cartilha contemplam três anos de intenso trabalho, estudos e debates que resultaram no projeto de lei batizado de Acordo Coletivo Especial (ACE). É a contribuição dos trabalhadores metalúrgicos das bases dos sindicatos do ABC, Taubaté, Sorocaba e Salto para a modernização das relações de trabalho no Brasil.

Para chegar ao texto final, ouvimos atores dos principais segmentos que vivenciam o mundo do trabalho. Magistrados, empresários, estudantes, advogados, economistas, ministros de Estado, parlamentares, trabalhadores de diferentes categorias, dirigentes e centrais sindicais puderam conhecer o projeto e dar as suas preciosas contribuições.

A cartilha traz um texto de contextualização que apresenta a íntegra do Acordo Coletivo Especial. Trata-se de um projeto de lei no campo da negociação coletiva que garantirá a um sindicato profissional e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho.

A ideia do projeto nasceu do desejo de estimular que o País adote a



ROSSANA LANA/SMABC

negociação coletiva como instrumento mais moderno para a solução dos conflitos pertinentes às relações de trabalho e à representação sindical no interior da fábrica, como condição fundamental à democratização das relações entre trabalhadores e empresas.

O projeto baseia-se em um modelo criado há mais de 30 anos no ABC, com a conquista da Comissão de Fábrica da Ford, e que se espalhou por outras regiões e Estados, com destaque para os metalúrgicos da CUT, que criaram os Comitês Sindicais de Empresa.

Este modelo em nada deixa a desejar aos criados pelas principais organizações sindicais do mundo com tradição de negociação coletiva.

O Brasil caminha para ser o quinto PIB mundial e não pode continuar convivendo com trabalho escravo em pleno século 21 nem transformar em caso de polícia reivindicações trabalhistas.

**Sérgio Nobre**

**Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC**

4

# O Brasil hoje

Nosso País vive um momento muito especial de sua história. Possui um vasto território continental, sendo exuberante em riquezas naturais e recursos humanos. Mas chegou ao século 20 carregando problemas sociais e gargalos econômicos que o período colonial – escravocrata e predador – deixou como herança. Ainda assim, o Brasil viveu ciclos de crescimento acelerado e assumiu postos de liderança em alguns itens produtivos e culturais, atingindo o patamar de 8ª economia no planeta. Abre o século 21 com novos saltos. Já é apontado como quinto PIB mundial nos próximos dez anos.





# Resgate do otimismo

O velho espírito derrotista deu lugar a um sentimento de autoconfiança. O Brasil assume um novo lugar no mundo. Problemas como o desemprego crônico, a dívida externa ou a fome endêmica começam a ser enfrentados com mudanças positivas em todos os indicadores. Restam ainda desafios enormes para se comemorar a conquista de uma sociedade justa e equilibrada. Mas a rota foi encontrada. Retomada do crescimento, distribuição de renda, responsabilidade social, valorização do trabalho, soberania nacional, democracia, consolidação das instituições republicanas e respeito aos direitos de cidadania compõem a sinalização dessa estrada. Perde força o velho lamento de que tudo vai mal.



# Democracia é a chave



ARQUIVO PÚBLICO

Desde a Constituição de 1988, se fortalece no Brasil o consenso em torno da ideia democrática. Sendo a democracia o regime que reconhece a legitimidade das disputas, vai se tornando rotina o diálogo entre oponentes. Defensores de ideias opostas descobrem que as divergências podem e devem ser trabalhadas dentro de um conjunto de regras do jogo respeitadas por todos. Democracia é o nome desse conjunto de regras do jogo. O novo nunca nasce do novo. Velhos preconceitos resistem. Mas já predomina a compreensão de que só na convivência democrática temos chances reais de avançar respondendo às demandas dos trabalhadores, dos mais pobres e, ao mesmo tempo, dos segmentos empresariais.

# Democracia nas relações de trabalho

No Brasil e no mundo, demorou muito tempo para que essa convivência democrática começasse a penetrar a esfera das relações de trabalho. Como regra geral, ao longo dos séculos, as contradições entre patrões e empregados, empresas e sindicatos, pautaram-se pela disciplina hierárquica, postura autoritária, choques, antagonismo, greves prolongadas, repressão e até perda de vidas humanas. Diálogo? Só de mão única, onde a desconfiança entre as partes dava o tom. É como se a democracia fosse uma proposta voltada unicamente para ordenar a vida política, ficando fora das relações de produção ou do convívio social e familiar. Até entre sindicalistas dos países mais ricos era unânime a constatação de que a democracia só existia da porta da empresa para fora.









# Leis de proteção ao trabalho

No mundo inteiro, as leis regulando jornada, salário, direitos e deveres sempre nasceram como fruto de longas disputas.

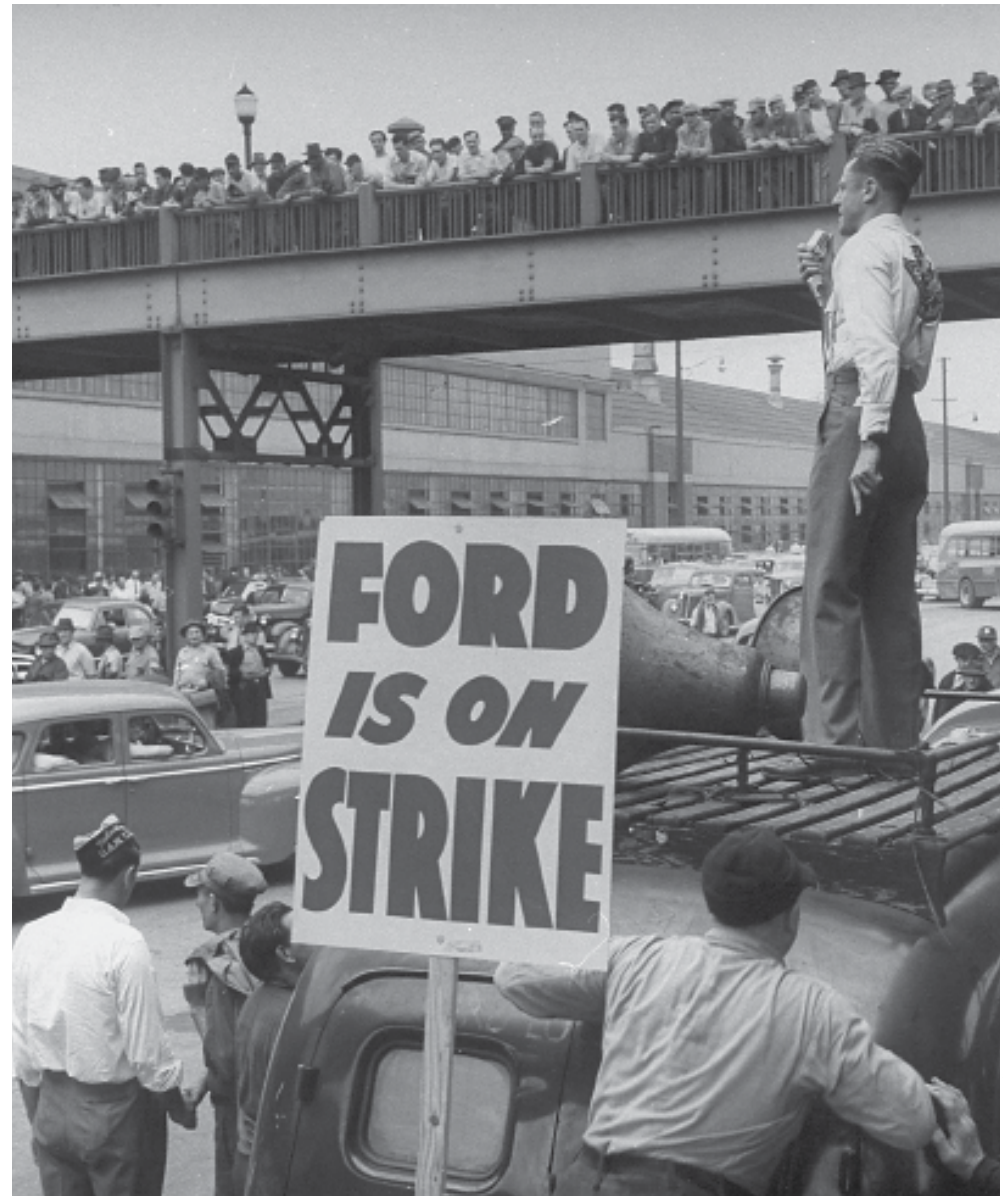
Nas primeiras fábricas da Revolução Industrial a jornada não era limitada, os salários eram uma decisão unilateral do empregador, a insalubridade imperava, inexistia proteção social e o diálogo era zero. Orfanatos se estabeleceram nas vizinhanças para que a mão de obra infantil fosse utilizada sem custos.

Greves, protestos, manifestações, sindicatos de trabalhadores, associações de ajuda mútua e partidos operários desempenharam um papel decisivo na conquista das primeiras leis do sistema que hoje conhecemos como Justiça do Trabalho.

# Nascem novas experiências

Nas democracias da Europa, começaram a nascer no século 20 relações mais avançadas de convivência e disputa entre trabalhadores e empresas, com base na negociação coletiva. Essa forma de resolver os conflitos trabalhistas foi institucionalizada no Pós-Guerra nos Estados Unidos e se espalhou em países europeus, onde veio acompanhada da liberdade de organização sindical e do reconhecimento da representação dos trabalhadores no local de trabalho.

A Alemanha do pós-guerra inaugurou o modelo de cogestão entre patrões e empregados para reconstruir a economia arrasada na catástrofe nazista. Os trabalhadores exigiram e foram chamados a participar de decisões relacionadas ao processo produtivo, chegando a ter assento na diretoria das empresas. Houve resistência a tais avanços tanto no segmento patronal quanto no meio sindical. Setores sindicais repudiavam essa prática como sendo de conciliação entre classes antagônicas, prejudicial aos mais pobres. A prática provou que essas mudanças trouxeram robustos avanços salariais, fortalecendo a estabilidade e o ambiente produtivo das empresas.



FRANK SCHERSCH/TIME LIFE PICTURES/GETTY IMAGES - 1º/MAIO/1949

# Getúlio e as leis trabalhistas



No Brasil, as primeiras leis de proteção ao trabalho nasceram das mobilizações operárias dos imigrantes europeus que chegaram ao País quando o regime escravagista se esgotava, já caminhando para a Abolição de 1888. Esses trabalhadores trouxeram consciência militante de seus países de origem, organizaram sindicatos e greves, sofreram dura repressão e obtiveram vitórias significativas.

Getúlio Vargas governa a partir de 1930 e implanta uma ditadura em 1937. Mas introduz na economia e no Estado mudanças condizentes com o ciclo de urbanização e industrialização que já se fortalecia. Nesse período foi implantada a estrutura trabalhista que segue em vigor até os dias atuais,

ressalvados alguns avanços trazidos pela Constituição de 1988.

O getulismo foi um fenômeno de dupla face. Desde a chamada Revolução de 1930, que teve em Vargas seu líder maior, o País foi governado com mão de ferro. O Estado Novo, implantado em 1937, foi uma ditadura sem máscaras. Foi legalizada a existência de sindicatos, mas submetidos a um rígido controle pelo Estado, o que viola a exigência histórica da classe trabalhadora em todos os países, de plena liberdade e autonomia para seus organismos de representação. Mesmo assim, Getúlio passaria à história como sendo um protetor dos pobres e como defensor da empresa nacional.

# A CLT como faca de dois gumes

A Consolidação das Leis do Trabalho/CLT está prestes a completar 70 anos. Agrupando leis anteriores, ela estabeleceu regras detalhadas e rígidas para normatizar as relações empregatícias, os processos judiciais pertinentes e a moldura obrigatória da vida sindical. Valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores, mas limitou seus direitos coletivos. A nova legislação estabeleceu um excessivo controle do Estado sobre a relação entre capital e trabalho. Tolheu a liberdade sindical e restringiu o campo das negociações coletivas, elementos indispensáveis na vida democrática, que são exigidos nas convenções da Organização Internacional do

Trabalho/OIT, das Nações Unidas.

Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do pólo mais fraco. Confere ao Poder Judiciário instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada. Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado, que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente. Onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre.



LIVRO IMAGENS DA LUTA - 1905-1985





BANCO DE DADOS SM/ABC

# Fazer cumprir

Nos primeiros anos da CLT, cuidou-se em primeiro lugar de fazer valer as novas regras. Seu cumprimento enfrentou resistência tenaz. O autoritarismo nas relações de trabalho tinha adquirido raízes profundas durante a escravidão e também na fase seguinte, do chamado coronelismo ou mandonismo local. Na área rural, a CLT foi desconsiderada durante muito tempo, sendo que apenas em 1962 os direitos fundamentais dos trabalhadores do campo começariam a ser reconhecidos. Até hoje a fiscalização encontra irregularidades, todos os dias, em qualquer lugar do Brasil, no campo ou cidade. A cada ano, a fiscalização ainda liberta milhares de cidadãos submetidos a modalidades contemporâneas de trabalho escravo.

No período imediatamente anterior à ditadura de 1964, a força do movimento sindical colocou em xeque alguns pilares da CLT, quando desafiou o rígido controle estatal e iniciou a construção de uma central nacional dos trabalhadores, que aquela lei proibia. Com a ditadura, a recém criada central foi proibida e todo o movimento sindical submetido a implacável vigilância e repressão. Mas, em poucos anos, o avanço da industrialização propiciou um novo ciclo de mobilizações em meados dos anos 1970. Nasceu então um novo sindicalismo nos centros mais dinâmicos da economia, com reflexos imediatos em todo o País. O regime ditatorial tinha se consolidado a ferro e fogo, levando os trabalhadores a colocarem a luta pela democracia e pela liberdade em primeiro plano.

# Liberdade e autonomia sindical

Na democracia as pessoas têm liberdade de se reunir, organizar sindicatos, expressar seu pensamento, promover manifestações e participar ativamente na vida política. Durante a ditadura, qualquer luta reivindicatória nas empresas trazia repressão, demissão e até prisão. O lado autoritário da CLT impedia a liberdade de organização e proibia as centrais sindicais. O Ministério do Trabalho decretava intervenção nos sindicatos e destituía as lideranças legítimas.

A Justiça do Trabalho atua, nos dias de hoje, quase sempre como obstáculo aos desmandos patronais. Mas, naquele tempo, não fugiu à regra de amedrontar-se perante a truculência dos governos militares, que chegaram a cassar até alguns ministros da Suprema Corte. Quase sempre, o movimento sindical se deparava com uma Justiça do Trabalho alinhada com a ditadura e com os grupos empresariais autoritários.

Dessa forma, as grandes mobilizações desencadeadas a partir do ABC no final dos anos 1970 levantaram a bandeira da liberdade e autonomia sindical, pressionando pelo reconhecimento da Convenção 87 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que impede aos Estados e governos tutelar as entidades representativas dos trabalhadores e empregadores.

No início dos anos 1980, começaram a ser construídas novas centrais sindicais dos trabalhadores, em desafio às leis da ditadura e da própria CLT. Possuíam divergências entre si, mas estavam de acordo a respeito da necessidade de conquistar autonomia e liberdade, superando a inspiração fascista de vários dispositivos daquele código, sabidamente inspirado na Carta del Lavoro, de Mussolini.







# Reconstruindo a democracia



BANCO DE DADOS SWABC

A partir de 1988, o Brasil recuperou a normalidade constitucional e a Carta Magna consagrou, com ênfase em seu artigo 8º, os princípios amplos da liberdade sindical. Desde então, muitos juristas discutem se a rigidez de alguns dispositivos da CLT está – ou não – em concordância com o espírito geral da Constituição.

Afora isso, é da mais absoluta sensatez reconhecer que uma lei datada dos anos 1930 e 1940 não consegue responder de forma adequada ao cenário de um país que viveu mudanças profundas em sua economia,

organização social e vida política. Mais ainda: de um país que assume nova posição no Planeta, aperfeiçoa suas instituições e já é apresentado como uma das maiores democracias no mundo. É mais que hora de colocar de lado os dispositivos superados e anacrônicos, atualizando esse ordenamento para colocá-lo em sintonia com o século 21.

A lei não deve impedir o nascimento do novo. Mas em hipótese alguma as mudanças poderão eliminar as proteções existentes na CLT para os segmentos profissionais menos organizados e mobilizados.

# Experiências positivas recentes



RAQUEL CAVARGO/SWABC

Conforme o Brasil passou a vivenciar a normalidade democrática, formatada na Constituição de 1988, episódios marcantes abriram um novo ciclo na relação entre capital e trabalho, surpreendendo o País.

À medida que autoridades e empresas deixaram de priorizar o recurso à polícia, aos tribunais e às demissões como forma rotineira de relação com os sindicatos, descobriram que a representação dos trabalhadores estava preparada para conversações e compromissos de nível muito elevado. E que esse novo diálogo podia abranger qualquer desafio do processo produtivo, dos problemas tributários, da modernização tecnológica e de todas as relações laborais, muito além da problemática salarial

estrita. Foi o que ocorreu, por exemplo, na Câmara Setorial da Indústria Automotiva, no início dos anos 1990.

Abriu-se um processo sem retorno. Preconceitos e bloqueios começaram a ruir. As partes mergulharam em aprendizados novos. Empresários continuam a ser empresários, sindicalistas continuam a ser sindicalistas. Determinados antagonismos seguem sendo inconciliáveis. Mas todos concluem que existem áreas de convergência e acreditam na possibilidade de composição entre interesses distintos. Compreendem que a convivência democrática é o melhor campo para processar as disputas e conflitos que seguirão existindo e serão legítimos.

# Câmara Setorial

Um primeiro marco nessa mudança de patamar foi a Câmara Setorial da Indústria Automotiva. Desde 1990, a economia brasileira sofria o impacto das desastrosas políticas neoliberais.

Nenhuma barreira ideológica ou partidária impediu que empresas e trabalhadores dialogassem até aprovar, em 26 de março de 1992, após exaustivas quedas de braço, um acordo que permitiu superar um cenário de pânico. O risco de sucateamento pairava sobre o segmento automotivo brasileiro. Mais de 60 mil veículos lotavam os pátios das montadoras e revendedoras. Grandes empresas estudavam até mesmo a alternativa de encerrar as atividades no País. O desemprego rondava como fantasma os lares dos brasileiros.

Se as medidas tardassem um pouco mais, a oportunidade se perderia, tendo em vista a grave crise política que eclodiu a partir de maio, levando Collor ao impeachment.



JANUÁRIO F. DA SILVA



## Resultados do acordo inovador

As autoridades federais contribuíram para a solução tripartite. Também os governos estaduais envolvidos deram seu apoio. Impostos federais e estaduais foram reduzidos, as montadoras abaixaram os preços dos veículos em 22%, os trabalhadores aceitaram o desafio de melhorar os indicadores de qualidade e de produtividade.

Os resultados foram espetaculares. As vendas pularam, em 1992, de 29.000 veículos em março para 85.000 em abril. A própria arrecadação de impostos se elevou à medida que a nova escala de produção compensou, com folga, a redução de alíquotas. E os

trabalhadores conseguiram defender o seu mais estratégico direito naquela conjuntura desfavorável: garantia de emprego sem redução de salários.

Em síntese: por cima das divergências e disputas estruturais entre trabalhadores, empresas e poderes públicos – que sempre existiram e seguirão existindo – foi possível firmar um consenso sábio que trouxe ganhos para os três atores e para o Brasil como um todo. Normas tradicionais da economia e do Direito não foram invocadas como engessamento para impedir a inovação.

## Lições para os passos seguintes

Como é natural e até desejável na vida democrática, persistem até hoje discordâncias no meio sindical sobre o acerto daquela experiência. Alguns empresários conservadores preferiam que todo o ônus da operação de emergência recaísse sobre os cofres públicos ou sobre os trabalhadores. Grupos do movimento sindical viram a Câmara Setorial como exercício de conciliação de classes, com danos para os trabalhadores e fortalecimento dos patrões.

Mas entre os trabalhadores diretamente envolvidos não houve divisão. Foi maciça a conclusão de que valeu muito a pena. Fortaleceu a consciência de participação entre os militantes sindicais e a confiança em suas entidades. Acima de tudo, aquele episódio ajudou a pavimentar o caminho para avanços futuros. Entre eles, a eleição de um sindicalista para a Presidência da República dez anos depois.



## Outras experiências inovadoras

As leis trabalhistas ultrapassadas dificultaram, mas não impediram outros avanços semelhantes. A chamada organização no local de trabalho deu passos rápidos nos sindicatos que enxergam a importância de negociação permanente para consolidar esse novo patamar de relações entre capital e trabalho. A evolução das leis é sempre mais morosa, não conseguindo acompanhar o dinamismo e a rapidez das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Como sempre, cada passo enfrentou muitas dificuldades e resistências. Mas nasceram Comissões de Fábrica, sistemas de representação única (CIPAs e Comissões de Fábricas fundidas num só organismo), Comitês Sindicais de Empresa etc. Junto com essas experiências veio o processo de negociação permanente com a empresa. Alguns desses avanços já completam 30 anos. As leis trabalhistas ainda não conseguem levar em conta a sua existência como fato concreto. Existe o receio de que alguma autoridade discorde dos avanços e invoque artigos da velha CLT para barrar esse processo eficiente de negociação direta entre empresas e novos organismos de representação sindical no próprio local de trabalho.

Bons profissionais de Recursos Humanos das empresas contam, hoje, que muitos gerentes ficaram indignados com o reconhecimento da representação sindical no interior da empresa. Diziam que os representantes dos trabalhadores eram intocáveis e que isso eliminava qualquer hierarquia dentro da empresa. Com o tempo, aprenderam e viram que a representação gerava coresponsabilidade e os sindicalistas sabiam perfeitamente distinguir entre conflitos naturais no trabalho e episódios de indisciplina pessoal, comportamentos agressivos ou provocações. O novo não nasce do novo.



BANCO DE DADOS SMI/ABC

# Aprendizado entre os trabalhadores

Do lado sindical, tratava-se de inventar o novo caminho caminhando. Nenhum manual ou cartilha ensinava os passos a serem dados. A longa tradição de choques e desrespeito que marcam o comportamento patronal durante décadas e décadas fazia os trabalhadores manter um pé atrás. Não queriam, em hipótese alguma, agir como amortecedores para facilitar a submissão. Queriam apenas democracia. Queriam garantir o respeito a todos os direitos dos funcionários, cidadãos e cidadãs que trabalhavam naquela empresa. Entendiam que o novo caminho também exigia apostas arriscadas. Era preciso fechar acordos e firmar compromissos que, até pouco tempo atrás, seriam considerados impensáveis.

O outro lado respeitaria? Seria apenas mais uma jogada patronal? A liderança do Sindicato sairia mais forte ou enfraquecida daquela parada? Assuntos polêmicos como a organização e distribuição da jornada semanal, mudanças nos horários das refeições, negociação

salarial com maior estabilidade no emprego entraram na pauta das negociações. E estas deixaram de acontecer apenas durante a campanha salarial de cada ano, tornando-se uma rotina 365 dias.

O processo, no entanto, exigiu dos trabalhadores e das empresas significativo amadurecimento no caminho de divergências e na solução de eventuais conflitos. O caminho percorrido foi, em geral, de avanços, mas houve também momentos em que o diálogo e a negociação deram lugar a decisões unilaterais que acabaram produzindo retrocessos momentâneos nessa trajetória. Prevaleceu, no entanto, a capacidade de retomar e dinamizar os canis que fazem da negociação o melhor caminho para a solução dos conflitos. Prevaleceu a democracia, que não tem medo do diálogo e das divergências. Hoje, os resultados dessa experiência são aprovados, sem vacilação, por todas as empresas e trabalhadores diretamente envolvidos.





RAQUEL CAMARGO/SWABC



# Responsabilidade social

Em poucas palavras, a chamada "responsabilidade social das empresas" traz a compreensão de que as metas econômicas visadas possuem maiores chances e mais sustentabilidade num país onde as pessoas tenham asseguradas as condições básicas de alimentação, educação, saúde, lazer, participação política e vida cultural. E isso só acontece onde existe respeito ao trabalhador e sua família, salários dignos, relações de trabalho respeitadas, tolerância, estabilidade e

disposição permanente ao diálogo e à negociação. O autoritarismo não é compatível com a noção de responsabilidade social.

A nova postura exige também uma consciência aguda acerca da proteção ambiental, preocupação com as gerações futuras, com mudanças climáticas e com o equilíbrio planetário. E isso começa, logicamente, com os cuidados envolvendo a saúde do trabalhador em cada empresa.



RAQUEL CAMARGO/SIABC

## Diferentes visões no sindicalismo

Entre os trabalhadores, no entanto, democracia não significa adotar uma visão única, e sim conviver bem com as divergências. Costumes arraigados resistem à modernização e às mudanças. Ainda sobrevive no Brasil um sindicalismo conformista que ficou tachado como pelego. Perdeu força, mas não morreu. Ele prioriza a busca de benefícios para a própria liderança sindical, o manejo de dinheiro e recursos, sendo pautado muitas vezes por comodismo, inércia, preguiça, oportunismo, aniquilamento de oposições internas, violência, azaques e corrupção.

Esse tipo de sindicalismo costuma ser resistente a mudanças, prefere o controle estatal e a tutela estabelecida pelo Ministério do Trabalho. O imposto sindical garante a manutenção do aparelho das entidades de representação, sem necessidade de mobilizar as bases e estimular sua participação voluntária e consciente. Uma vez que o imposto garante a entrada regular de recursos financeiros no caixa das entidades, ele desestimula a mobilização dos trabalhadores e qualquer gesto inovador.





ROSSANA LANA S/M/ABC

# Discurso ideológico

Outra cultura ainda presente é a de priorizar na vida sindical a denúncia ideológica das injustiças presentes no sistema capitalista, pondo em segundo plano os interesses imediatos dos trabalhadores. Existe um sindicalismo que é combativo no discurso e se apresenta como revolucionário, mas que acaba não acumulando as forças necessárias para obter conquistas salariais e construir relações de trabalho mais democráticas. Apega-se a dogmas teóricos e termina caindo num outro tipo de conservadorismo – tão prejudicial quanto o velho peleguismo – quando rejeita inovações que os tempos atuais exigem. O novo nasce do velho, já foi dito, e sempre traz mudanças que encontram resistências e demoram a brotar.

Muitas categorias profissionais cujas direções se pautam por esse discurso ideológico terminam expostas a graves problemas e vulnerabilidades, como desdobramento da aversão de seus dirigentes ao exercício de negociação permanente com os representantes das empresas. E atingem níveis alarmantes, nesses casos, o abuso da rotatividade na mão de obra, demissões imotivadas, incidência de doenças profissionais, insalubridade, ficando em segundo plano também o interesse em conquistar programas de desenvolvimento profissional como os planos de cargos e salários. Por último, esse sindicalismo não se engaja nas campanhas de interesse geral da comunidade cidadã, como o esclarecimento sobre direitos das crianças, problemas vinculados às drogas, combate à violência criminal e policial etc.

# O que ainda falta

Entre os desafios mais urgentes do País, é costume listar a erradicação da miséria, corrigir os gargalos da infraestrutura, fazer mudanças tributárias, investir em tecnologias inovadoras e universalizar a educação com qualidade. A atualização das leis que regulam as relações entre capital e trabalho precisa ser incluída nessa agenda, para que o Brasil confirme e faça brotar o potencial reconhecido mundialmente.

Trata-se de retomar o debate democrático sobre modernização das leis do trabalho, sem medo de experimentar novos procedimentos de negociação permanente entre empresas e trabalhadores. Em duas décadas de normalidade constitucional, aos poucos, as greves deixaram de ser respondidas imediatamente com repressão e demissões, embora aqui e ali o Brasil de 2011 ainda observe lamentáveis repetições dessa velha atitude. Mais uma vez, vemos que o novo não nasce do novo.

O autoritarismo do passado abre lugar a comportamentos empresariais responsáveis. Em todas as regiões é possível registrar

experiências novas, de convivência pautada pelos princípios básicos da democracia. Não cabe falar em parceria. Nem em pacto. A relação entre empregadores e trabalhadores seguirá sempre pautada por evidentes diferenças nos interesses econômicos e sociais. Trata-se, isto sim, de adotar uma convivência respeitosa, onde todos reconhecem a existência dos desacordos e respeitam as regras do jogo num clima de negociação permanente. Como é natural e inevitável na vida democrática, as relações entre capital e trabalho seguirão marcadas por tensões, disputas e conflitos legítimos. Mas as regras do jogo democrático permitem seu desenvolvimento num patamar superior, onde uma parte não busca anular a outra. Existem responsabilidades e compromissos que são de todos, com vistas a atingir objetivos civilizatórios universais.

Em resumo: perde força aquela análise simplista que vê todo empresário como criminoso e todo trabalhador como uma pessoa desprotegida ou incapacitada, que só o Estado pode salvar impondo regras burocráticas e vigiando cada detalhe de qualquer negociação.



# Por que um novo instrumento?

Alguém pode perguntar: se essas práticas novas já dão bons frutos, por que um novo instrumento legal? As respostas são muitas. Um argumento central é a insegurança jurídica sentida hoje, tanto pelas empresas quanto pelos sindicatos dispostos a assumir uma atitude pioneira.

A democracia garante a todos a liberdade de opinião e a diversidade de pensamentos. Sendo assim, por convicções pessoais, jurídicas, políticas e até partidárias, qualquer autoridade ou agente do Trabalho (fiscal, procurador, juiz etc) pode antipatizar com essas experiências. Se a CLT contém dispositivos que podem ser invocados por uma autoridade discordante, fica instalada uma insegurança jurídica que traz riscos para todos. Sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas, uma enxurrada de processos pode sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e sindicatos. Em síntese: cresce o passivo trabalhista, crescem as disputas litigiosas, crescem as tensões.

Resultado: por um lado, os trabalhadores e empresários interessados no avanço democratizante são punidos; de outro, são premiados o conservadorismo e a inércia. Vitória para os segmentos mais atrasados de ambos os pólos da relação capital-trabalho.







RAQUEL CAMARGO/SIABC

# Receios legítimos

Não cabe fazer qualquer juízo de valor negativo a respeito da Justiça do Trabalho. Quase sempre, a preocupação de seus operadores é correta, temendo que toda mudança seja imediatamente aproveitada por empregadores irresponsáveis – e eles ainda existem em grande número – para manipular trabalhadores que sejam menos organizados do ponto de vista sindical.

Pequenas brechas introduzidas em acordos para retirar o gesso de normas sobre horários de refeição, por exemplo, podem ser aproveitadas de modo ilegal para reduzi-los a 20 minutos, ou até mesmo eliminá-los. A jornada sem interrupção, como se sabe, eleva os riscos de acidentes graves, que prejudicam a saúde do trabalhador e própria qualidade da produção. O mesmo receio existe em assuntos como a distribuição dos dias de férias ao longo do ano, controles sobre horas extras, compensação da carga horária nos chamados feriados etc, etc, etc.

Se existem essas dificuldades, não cabe desistir dos avanços democráticos. Nem decretar que são imutáveis as normas jurídicas anteriores ao encontro pleno do Brasil com a democracia constitucional. Nem que é intocável uma lei de quase 70 anos, de um país que vem mudando tanto. A saída verdadeira é trabalhar por mudanças capazes de quebrar o gesso das leis arcaicas, sem esquecer os condicionantes necessários para impedir qualquer precarização nas relações de emprego, como foi moda nos anos 1980 e 1990, no apogeu das chamadas políticas neoliberais.



# Construir consenso

Está cada vez mais consolidada a idéia de que o Brasil não pode mais prescindir de uma legislação que sustente e promova a negociação coletiva para atender e dar soluções, com segurança jurídica, a demandas e conflitos específicos entre empresa e trabalhadores. A regulação atual não dá conta dessa especificidade por ter um caráter uniforme e geral.

O ponto de partida para a construção dessa legislação deve ser a valorização das entidades sindicais representativas e das empresas que dialogam e negociam com os sindicatos.

O senso comum pode evidenciar, com alguma razão, que há pouca negociação entre trabalhadores e empresas e que ela estaria restrita às questões salariais. A realidade, porém, tem mostrado que a negociação vem-se consolidando como fonte de novos padrões e condições de trabalho. A conquista e ampliação de direitos sociais é resultado de definições tomadas pelos atores envolvidos e seguem os fundamentos e desejos que os moveram a negociar. O problema é que apesar da boa-fé das partes e dos procedimentos democráticos observados, não raras vezes a legalidade dos acordos firmados é alvo de questionamento, o que gera desestímulo à utilização desse mecanismo.

É fato que o desprestígio e pouco incentivo à negociação coletiva ocorrem em razão da visão generalizada de que os sindicatos são

pouco representativos e as empresas são incapazes de práticas sindicais e trabalhistas democráticas. Para romper esse quadro, é necessária a adoção de medidas adequadas ao estímulo à negociação coletiva, como a valorização e o reconhecimento de atores que superaram o desafio de estruturar e manter relações democráticas a partir da representação sindical no local de trabalho e do diálogo permanente.

Não há necessidade de reinventar a roda. Reconhecer e valorizar práticas democráticas é fundamental para o fortalecimento dos sindicatos e para favorecer a adesão das empresas ao diálogo social, pressupostos sem os quais não se pode falar em democracia.

Assegurar interlocução de maneira mais livre entre as partes, garantir que o diálogo resulte em objetivos claramente definidos e, finalmente, mecanismos e instrumentos jurídicos capazes de garantir o equilíbrio de forças entre os atores do processo são os pressupostos fundamentais para a negociação coletiva em caráter permanente.

Para atingir esse patamar, é preciso promover mudanças no atual marco regulatório da negociação coletiva, levando à criação e consolidação de um novo mecanismo que responda com agilidade e segurança à dinâmica das relações de trabalho e às transformações econômicas, possibilitando adaptações negociadas que sejam eficazes em relação à criação de instrumentos normativos autônomos.

## Cautelas necessárias

A formulação dessa nova proposta levou em conta todas as recomendações e cautelas sugeridas pelas autoridades do Poder Judiciário já consultadas e que contribuem em sua elaboração. Requisitos e condicionantes rigorosos devem ser estabelecidos com clareza para que a liberdade conquistada reforce as relações democráticas entre capital e trabalho, trazendo mais dinamismo ao sistema produtivo nacional e desafogando a sobrecarga do Judiciário Trabalhista.

As mudanças propostas não podem, em hipótese alguma, abrir as portas para que empresários ainda refratários à convivência



ROSSANA LANA/SMABC

democrática busquem, de forma oportunista, ampliar lucros predatórios, manipulando setores menos organizados da classe trabalhadora e intensificando a espolição.

Por isso, o novo regramento deve nascer de um diálogo democrático, franco e despido de preconceitos, entre sindicatos de trabalhadores, empresas, membros do Poder Judiciário, do Legislativo e autoridades do Executivo nos três entes federados, especialistas do mundo acadêmico e profissionais de imprensa. Cabe ponderar cautelosamente todos os aspectos envolvidos e prever sanções, no regramento proposto, contra qualquer atitude de má-fé que seja detectada em contradição com o espírito geral da mudança.



## A hora é agora

Na conjuntura brasileira dos últimos anos, sempre o período inicial de um novo governo, reúne melhores condições políticas para debates desarmados. Quando se aproximam as eleições seguintes, sejam as gerais, sejam as municipais, a tendência é o acirramento das polarizações, bloqueio nas relações entre situação e oposição no parlamento, diálogo travado.

Por isso, é preciso aproveitar 2011 como um cenário adequado para debater e aprovar as atualizações trabalhistas exigidas pela consolidação da democracia em nosso País. A forte aprovação conquistada por Lula no segundo mandato se transfere a Dilma, que começa o seu governo com apoio de uma base parlamentar mais ampla e mais numerosa do que antes.

ABR



ROBERTO PARIZOTTI

# A proposta

Diante desse quadro propício é possível buscar inovações. Um passo fundamental para inovar no campo das relações de trabalho é reconhecer que a atual legislação não dá conta de resolver todas as demandas e conflitos, tampouco superar e atender as expectativas dos trabalhadores e empresas em situações únicas, específicas, para as quais a aplicação do direito no padrão celetista não mais alcança resultados satisfatórios.

Outro passo fundamental rumo a essa inovação é o reconhecimento de que a valorização da negociação coletiva, promovida de forma democrática e regular, difunde e estimula práticas sindicais e trabalhistas qualitativamente diferenciadas.

Nesse sentido, os trabalhadores brasileiros têm a chance de ver aprovada pelo Congresso Nacional uma nova lei no campo da

negociação coletiva que criará mais um instrumento normativo: o Acordo Coletivo de Trabalho Com Propósito Específico. Essa lei, apresentada como Acordo Coletivo Especial, garantirá a um sindicato profissional devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e a uma empresa do setor econômico correspondente, estipular, com segurança jurídica, condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações. As duas partes terão, porém, de preencher requisitos qualificativos à negociação criados por essa lei. São eles, por parte do sindicato, representatividade comprovada e, do lado da empresa, reconhecimento da representação sindical no local de trabalho e comprovação da não existência de práticas antissindicais. Esse instrumento dará efetividade aos direitos já previstos em lei, sem, no entanto, se chocar com a legislação existente.

# Diferenças

O Acordo Coletivo Especial se diferencia dos atuais instrumentos da negociação coletiva previstos na CLT por trazer em sua fórmula a combinação sistêmica de ingredientes que, conjugados e observados certos limites e motivações, dá às partes o poder de dispor sobre a melhor forma de aplicação do direito à determinada realidade, de maneira ágil, socialmente eficaz e juridicamente segura, sem que este processo resulte em qualquer possibilidade de precarização de direitos.

A legislação prevê dois instrumentos resultantes da negociação coletiva: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho. A primeira resulta de negociações entre entidades sindicais de trabalhadores e de empresas, no âmbito das categorias, e trata de questões gerais pertinentes às duas partes.

O acordo coletivo de trabalho, tal como previsto na CLT, é resultado de processo negocial entre sindicatos de trabalhadores com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas empresas. Pela lei vigente, o acordo coletivo é construído por empresa ou empresas, em âmbito mais limitado do que a convenção coletiva e com efeitos somente aplicáveis aos envolvidos.

No caso do Acordo Coletivo Especial proposto, somente um sindicato profissional e uma empresa do correspondente setor econômico

poderão celebrá-lo, desde que haja uma motivação específica que atenda a vontade das partes. Aí começam as diferenças: sindicatos de categorias profissionais não poderão celebrar acordos coletivos especiais com sindicatos de categorias econômicas, tampouco poderão incluir na negociação para este fim mais de uma empresa. Isso porque o propósito do acordo está ligado às condições específicas da empresa e não às relações de trabalho de um setor econômico. Portanto, somente as demandas que não comportam solução por meio da aplicação da regra geral podem ser submetidas à negociação para celebração do Acordo Coletivo Especial.

Outro diferencial é que, ao contrário da regra geral (que não permite adequações na aplicação da legislação), as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas resultantes do Acordo Coletivo Especial, em face da lei, se ampliam, desde que cumpridos todos os requisitos estabelecidos no projeto de Lei

Para finalizar, uma característica que torna a proposta singular é o fato de que, ao definir os atores para a negociação com propósito específico, a partir de requisitos qualificativos, ela parte do correto pressuposto de que vale a pena zelar por uma atuação sindical representativa e democrática e de que é essencial que uma empresa reconheça a legitimidade da representação sindical no local de trabalho.



Quarta-feira  
15 de março de 2011  
Edição nº 2046

# Tribuna Metalúrgica



O presidente LUIZ LOUREIRO apresenta proposta de projeto de lei entregue por Sérgio Nóbrega para ampliar os espaços de negociação entre sindicatos e empresas.

## POR UM NOVO PADRÃO DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Ao completar 50 anos, o Sindicato continua a apostar na democratização do País e quer alargar o conceito de relações de trabalho. Para isso, entregou ontem ao presidente Lula proposta de projeto de lei para ampliar os espaços de negociação entre trabalhadores e empresas. Veja nas páginas 2, 3 e 4 as comemorações de aniversário do Sindicato.

1ª EDIÇÃO DE ABRIL/2011

# Folha Metalúrgica

Revista do Sindicato dos Metalúrgicos do Nordeste e Região - A-725 - Rua João Manoel, 140 - Lapa - Sorocaba/SP - CEP: 13506-200

**DEFINIÇÃO**  
**Hamilton toma posse para 5º mandato**



**COMUNICADO**  
**Sorocaba terá dez novas creches públicas**



**DEFINIÇÃO**  
**Central alemã terá escritório em São Paulo**



**HOMENAGEM**



**Nesta edição**  
mobilização sindical em:  
- NTS  
- Tera Metal  
- Unilak  
- Gerda  
- Civalak

**DIRETORIA SINDICAL**

## Chapa 1 é eleita com 97,5% dos votos válidos

Ademir Terto saiu o presidente da Sindicato pelo primeiro voto, comprometendo a chapa superou 70% do total de eleitores.



Com 97,5% dos votos válidos, foi eleita a Chapa 1 para dirigir o Sindicato dos Metalúrgicos do Nordeste e Região pelas próximas eleições. Os posicionados eleitos são Ademir Terto da SIVA, do cargo de presidente em cargo de mandato.

A Chapa 1 recebeu 12.024 votos. Outros 280 foram inválidos, mas sempre em favor da chapa eleita. De um total de 19 mil eleitores, quase 14 mil compareceram às urnas em centros de votação e de 27 a 29 de março. A greve da indústria terá um mês. **PÁG. 1**

**Organizar para conquistar é tema de Congresso do FEM/CUT** **PÁG. 2**

**Erro no 13º salário causa protesto na YKK Alumínio**



Um erro no depósito de arrecadação de 17 milhões dos trabalhadores da YKK Alumínio, em Sorocaba, fez a greve de água com duração de 1 ano e meio de 16/10 na fábrica do Estado de São Paulo. **PÁG. 3**

**Sindicato produz revista dos metalúrgicos da região**



Criação e distribuição gratuita aos integrantes, no entanto, a revista produzida pelo Sindicato e que traz informações sobre saúde, economia, cultura e política, entre outras. **PÁG. 4**

**MOBILIZAÇÃO E ACORDOS**

Acordo sobre taxa grevistas na Eletrônica e na NTS, em Sorocaba



Greve na Fim, em Sorocaba. **PÁG. 5**  
Acordo sobre taxa grevistas na Eletrônica e na NTS, em Sorocaba. **PÁG. 6**

**Metalúrgicos da Vipal lutam contra irregularidades trabalhistas** **PÁG. 6**

**Veja o que é a tal 'contribuição sindical' descontada em março** **PÁG. 8**

# Principais virtudes

## Autonomia das partes ✓

A proposta aperfeiçoa o marco institucional sobre negociação coletiva nesta questão fundamental: reconhece o direito de sindicatos organizados a partir do local de trabalho e empresas de criarem normas que resolvam boa parte de suas demandas onde elas se manifestam, o local de trabalho. Esse aperfeiçoamento legal deve ser visto como uma das iniciativas em direção a um processo de transição da velha legislação para outra que valorize e estimule a autonomia das partes, onde a regulação das relações de trabalho acompanhe a dinâmica das transformações em curso no mundo do trabalho.

## Adesão voluntária ✓

A idéia não é revogar a lei geral que já existe, mas criar instrumentos que possibilitem a trabalhadores e empresas estabelecer, voluntariamente, normas condizentes com especificidades daquele local de trabalho, conforme a vontade dos trabalhadores.

## Representatividade e responsabilidade ✓

Somente sindicatos profissionais e empresas que possuem e comprovem práticas sindicais democráticas estarão qualificados à negociação coletiva nos moldes da proposta. Para tanto deverão cumprir requisitos como os que seguem abaixo:

- Do lado dos sindicatos, é necessário obter habilitação no Ministério do Trabalho e Emprego, que só será concedida aos sindicatos que tiverem comitês sindicais de empresa – órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho - regulamentado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresas da base.
- Do lado empresarial, além do reconhecimento da representação sindical no local de trabalho, será indispensável à inexistência de condenações judiciais por práticas antissindicais.

## Segurança jurídica ✓

Com a nova lei, sindicatos de trabalhadores e empresas que reconheçam o direito de representação sindical no local de trabalho (Comitês Sindicais de Empresa) poderão estabelecer, com segurança jurídica, normas e condições específicas de trabalho, formas de solução voluntárias de conflitos, respeitados os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, passando a gozar de liberdade para fixar particularidades que nenhuma lei, por mais detalhista que seja, conseguiria definir com eficácia.

## O trabalhador decide ✓

Quanto ao método para celebração e registro do Acordo Coletivo Específico, propõe-se a necessária votação por meio secreto (em urnas) e aprovação de, no mínimo, 60% dos votos apurados entre os trabalhadores envolvidos diretamente na negociação, além da comprovação de representatividade sindical definida pelo índice mínimo de sindicalização de 50% + 1 do total dos trabalhadores na empresa.

## Novo papel do estado ✓

Com base em uma legislação de organização e estímulo, o estado passa a exercer o papel de organizador do sistema e fiador da representatividade sindical. Tem a atribuição de promover o equilíbrio das partes e assegurar que a negociação coletiva em determinadas situações seja promovida apenas por sindicatos profissionais habilitados para tal. Isto significa, portanto, que o poder público não poderá interferir e intervir na organização das entidades sindicais, mas apenas dizer que estão aptas à negociação específica.

As autoridades do Ministério do Trabalho caberá o papel de aferir a existência (ou reunião) de todos os requisitos legais para a negociação coletiva e a celebração do acordo coletivo especial e de fiscalizar o cumprimento do mesmo, eventualmente demandada a fiscalização do trabalho.

## Divisor de águas

Os pontos destacados aqui identificam as principais virtudes do projeto de lei Acordo Coletivo Especial,

Que, se aprovado, poderá se tornar um divisor de águas para o mundo do trabalho. A íntegra do projeto, com todos os seus detalhes e aspectos formais, segue no final desta cartilha.

Os condicionantes introduzidos na proposta – criteriosamente construídos – afastam a possibilidade de considerar a classe trabalhadora brasileira segmentada entre setor avançado e setor atrasado, campo e

cidade, combativos e submissos. A classe trabalhadora é uma só, apesar de bastante heterogênea. Cada conquista, cada vitória, cada avanço obtido repercute em todas as regiões do País e segmentos. Libertadas das amarras arcaicas, as áreas mais dinâmicas da economia funcionarão como um referencial. Espera-se que, com o tempo e de forma gradual, a democratização das relações de trabalho seja irradiada nacionalmente. Trata-se de um jogo em que todas as partes ganham e só os teimosos adversários do progresso perdem.

# Anteprojeto de Lei Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico

## Exposição de motivos

As relações de trabalho no Brasil estão sujeitas a uma legislação extensa e detalhada, nem sempre adequada à realidade dos trabalhadores e das empresas. Oriunda da década de 1930, ela trata da organização sindical, da negociação coletiva e da proteção ao trabalho. Apesar das mudanças pelas quais passou essa legislação ainda restringe a organização sindical e a negociação coletiva, e embora assegure padrões básicos de proteção ao trabalho continua a exigir atualização.

As lideranças sindicais mais dinâmicas e representativas dos trabalhadores e dos empregadores sempre buscaram superar essa herança limitadora, que se impõe até hoje como um obstáculo ao pleno exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva. Nos últimos anos, porém, a superação desse obstáculo deixou de ser encarada como um desafio por considerável parcela dos sindicatos e cresceu a tendência de acomodação ao atual ordenamento jurídico.

As recentes tentativas de promover a reforma do sistema de relações de trabalho por meio do diálogo social e da negociação tripartite, para definir novos instrumentos de representação sindical e de negociação coletiva, esbarraram na resistência conservadora de parte dos represen-

tantes de trabalhadores, empregadores e operadores do direito, em certa medida pelo temor de que a valorização da negociação coletiva trouxesse o risco da precarização dos direitos trabalhistas e de insegurança jurídica para as empresas.

Isso não impediu que se difundissem no País práticas sindicais e trabalhistas qualitativamente diferenciadas, em especial nos setores mais dinâmicos da economia brasileira. Nesses setores, a negociação coletiva permanente e a solução voluntária de conflitos se mostraram não apenas eficazes para reduzir significativamente o número de reclamações trabalhistas, individuais e coletivas, como têm contribuído para a melhoria da gestão de recursos humanos nas empresas, graças à presença da representação sindical nos locais de trabalho.

A melhoria do diálogo nos locais de trabalho entre as representações dos trabalhadores e as empresas teve início com a implantação das primeiras comissões de fábricas, há três décadas. Essa prática ganhou força com a posterior disseminação dos comitês sindicais de empresa. Atualmente, os comitês estão organizados e atuantes em aproximadamente 200 empresas no Estado de São Paulo, onde se exercita uma nova forma de representação sindical que está suplantando o chamado sindicalismo de porta de fábrica.

Os Comitês Sindicais de Empresa têm contribuído para o incremento do diálogo social, a crescente celebração de acordos coletivos e a solução voluntária de conflitos nos locais de trabalho. Pautados pelos princípios da boa-fé e do respeito mútuo, os comitês firmaram-se como instrumento difusor de práticas sindicais e trabalhistas diferenciadas quanto à sua qualidade e intensidade. Eles atuam em sintonia com a realidade de cada empresa, permitindo que trabalhadores e empregadores resolvam boa parte de suas demandas nos locais onde elas se manifestam.

Mas se os atores coletivos diretamente envolvidos nas negociações são unânimes em louvar os resultados alcançados, acima do padrão nacional de relações de trabalho, a regularidade jurídica dos acordos firmados é alvo de questionamentos, apesar da boa-fé das partes e dos procedimentos democráticos adotados. Esbarra-se, com frequência, em normas que dificultam ou até mesmo inviabilizam o cumprimento de cláusulas de interesse dos trabalhadores e das empresas, mais adequadas à sua realidade, gerando passivos trabalhistas que não interessam a qualquer uma das partes.

É necessário, portanto, formular as bases jurídico-institucionais para que empresas e sindicatos profissionais organizados a partir dos locais de trabalho possam estabelecer – com a indispensável segurança jurídica e de forma compatível com a legislação em vigor – obrigações recíprocas, normas de proteção, condições específicas de trabalho e formas mais apropriadas de soluções de conflitos, em um ambiente de ampla participação dos trabalhadores e em consonância com as necessidades tecnológicas, organizativas e produtivas das empresas.

A criação de novos instrumentos normativos para regular o trabalho dentro das empresas deve amparar-se e coexistir com os institutos já consagrados pela legislação, como a Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho. Contudo, a consolidação de um novo padrão de relações de trabalho no Brasil exige norma específica, de natureza complementar, voltada ao estímulo e sustento de práticas sindicais e trabalhistas qualitativamente diferenciadas.

### Essa norma deve contemplar os seguintes princípios:

- a) A definição do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico como instrumento normativo de caráter facultativo e voluntário, para permitir que o sindicato profissional e as empresas estipulem condições específicas de trabalho aplicáveis ao âmbito da empresa, considerando suas peculiaridades, a vontade expressa de seus empregados e a possibilidade de adequação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição Federal.
- b) A valorização da boa-fé como princípio fundamental da negociação coletiva estabelecidas nas Convenções nº 98 e nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil;
- c) A prévia habilitação conferida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que com base em critérios objetivos credencia o exercício regular de práticas sindicais qualitativamente diferenciadas, como condição indispensável para que os sindicatos profissionais celebrem Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico;
- d) O reconhecimento e a garantia do exercício, por parte da empresa, do direito de representação sindical no local de trabalho, sob a forma do Comitê Sindical de Empresa, cuja organização e funcionamento devem ser disciplinados pelo estatuto do sindicato profissional.
- e) O presente anteprojeto de lei tem como objetivo criar as condições jurídicas para que sindicatos profissionais e empresas, com base na vontade expressa pelos trabalhadores e seus respectivos empregadores, possam voluntariamente estabelecer, segundo regras democráticas, normas sindicais e trabalhistas que elevem o padrão e a qualidade das relações de trabalho no Brasil, em consonância com os fundamentos do art. 7º da Constituição Federal.

# Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico

**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.



#### EXECUTIVA

**Sérgio Nobre** (presidente), **Rafael Marques Jr.** (vice-presidente), **Wagner Firmino de Santana** (secretário-geral), **Teonílio Monteiro da Costa** (diretor administrativo-financeiro). **Moisés Selerges Jr.** (secretário de organização)

#### DIRETORES EXECUTIVOS

Carlos Alberto Gonçalves, David Lima Carvalho, Hélio Honorato, Ana Nice Carvalho, Nelsi Rodrigues da Silva, Daniel Calazans

#### DIRETORIA

Adão Gonçalves Gouveia, Adeildo da Silva Jordão, Adelmo Gonçalves da Silva, Azeildo Bezerra de Figueiredo, Adí dos Santos Lima, Adriano Reis de Souza, Ailton de Faria, Albarubia Conceição Silva, Aldemir Moreira Santos, Aldenor Francalino de Sousa, Alexandre Aparecido Colombo, Alexandre da Cruz, Alexandre Dragutim Barite, Almiro Silva Cruz, Amarildo Marques de Souza, Amarildo Sesário de Araujo, Ana Maria Martins Braga, Ana Nice Martins de Carvalho, Anderson de Castro Menezes, Andrea Ferreira de Souza, Andreia Heloiza Pinheiro da Silva, Ângelo Máximo de Oliveira Pinho, Antenor de Souza, Antonia Clementino Bezerra Godoi, Antônio Aparecido Soncella, Antonio Carlos dos Santos, Antônio Claudiano da Silva, Antonio Garrido Filho, Antonio José de França Filho, Antonio Luiz, Antonio Pereira Campos, Antônio Ronivaldo de Oliveira da Silva, Antônio Rosa, Aparecida das Graças Rodrigues Henriques, Arnaldo José da Silva, Aroaldo Oliveira da Silva, Benedito Carlos Amancio da Silva, Benedito da Silva Filho, Carlos Alberto Damião, Carlos Alberto de Melo, Carlos Alberto Gonçalves, Carlos Alberto Marques Trovão, Carlos Alberto Queiroz Rita, Carlos Alberto Vieira da Silva, Carlos José Caramelo Duarte, Celso Donizeti dos Santos, Celso Ricardo de Moura, Cicera Michelle Silva Marques, Cicero Gomes de Moura, Clarice Ferrari Marciano Dias, Claudio Donizete dos Reis, Claudio Roberto Ribal, Claudio Teixeira, Claudionor Vieira do Nascimento, Cornélia Neta Silva de Gois, Cristina Aparecida Neves, Crivone Leite da Silva, Daniel Bispo Calazans, Edilson Santos Burys, Edinaldo Raimundo Gomes de Sá, Edinei José da Silva, Edinilson Ronaldo Mercedes, Edivaldo José de Moura, Edmar Vieira Freire, Edmilson Coelho de Andrade Junior, Edmilson José dos Santos, Edmundo Dias de Castro, Edson Soares Monteiro, Eduardo Aparecido de Sousa, Edvaldo Sousa Santos, Elbem Batista Gomes, Eraldo Lucena do Nascimento, Evando Novaes Alves, Everton Pereira de Araujo Sousa, Fernando Narcizo da Costa, Firmino Batista Muniz Filho, Flavio Antunes Ferreira, Francisca Célia de Araujo Silva, Francisco Aritamá de Castro da Silva, Francisco Correa Sobrinho, Francisco das Chagas Sarmento, Francisco de Assis Gonçalves de Almeida, Francisco Demontier Barbosa, Francisco Dijalma Leite, Francisco Duarte de Lima, Francisco Edivan Camelo Sousa, Francisco Ferreira de Souza, Francisco Gomes de Lima, Francisco Pinho de Araujo, Francisco Souza dos Santos, Francisco Wagner Ferreira, Genário Batista Cordeiro, Genildo Dias Pereira, Geraldo Domingos Ribeiro, Geraldo Paz de Siqueira, Geraldo Rubens dos Santos, Geraldo Tadeu de Oliveira, Gerson Dias Pereira, Gilberto da Rocha, Gilberto José de Souza, Gilberto Vieira de Matos, Gilmar da Silva Costa, Gilmar de Souza Costa, Guilherme Francisco Rocha, Hélio Barbosa da Silva, Hélio Honorato Moreira, Ivanildo de Jesus Nunes, Ivonildo Batista Costa, Jacó de Almeida Bezerra, Jair Dantas Martins, Jair Rodrigues da Silva, João Alves Cordeiro Neto, João André Santos da Silva, João dos Santos Sousa, João Ferreira Rocha, João Gonçalves do Nascimento, João Paulo Oliveira dos Santos, José Aparecido Alves, José Aparecido da Silva, José Ataíde Costa, José Augusto Gonçalves, José Barbosa, José Bento de Oliveira, José Caitano Lima, José Carlos de Alcantara, José Carlos de Souza, José Carlos Nunes da Cruz, José Cicero Barbosa de Melo, José Correia de Lima, José David Lima Carvalho, José Domingos Mota da Silva, José dos Reis Sena Gonçalves, José Gildo Lucas de Sales, José Inácio de Araujo, José Inacio dos Santos, José Maria Taveira Lopes, José Mourão da Silva, José Paulo da Silva Nogueira, José Pedro dos Santos Delgado, José Pequeno da Costa, José Ribamar Feitosa da Silva, José Roberto Gomes, José Roberto Leite, José Roberto Nogueira da Silva, José Salustiano da Silva Neto, José Sinval de Jesus, José Uilson Passos Santos, Joseildo Januario da Silva, Josevaldo Monteiro da Silva, Josivan Nunes do Vale, Jovelino Gil, Juarez Barros da Silva, Kléber Ferreira Nunes, Leandro de Carvalho Silva, Leila Patricia Santana do Nascimento, Lindomar Barbosa Siqueira, Luciano Lourenço da Costa, Luis Donizeti Marchioli, Luís Eduardo Gross, Luiz Antonio de França, Luiz Augusto Neto, Luiz Carlos da Silva Dias, Luiz Carlos de Lima, Manoel Santiago Gomes, Marcelo Donisete Bernardo, Marcelo Lima de Almeida, Marcelo Pereira dos Santos, Marcio Adriano Gonçalves, Marcio Ribeiro de Brito, Marco Antonio de Paula, Marco Aurelio Sant'Ana, Marcos Augusto Nunes de Oliveira, Marcos Aurélio Braga, Marcos Caetano de Paula, Marcos Dias, Marcos Paulo Lourenço, Mariade Fátima Gomes, Maria Dilvetânia Pereira da Silva, Maria Fabiana Soares dos Santos, Maria Gilsa Conceição Macedo, Maria José Calixta da Silva, Maria Jose da Silva, Marlene Custódio, Mauro Farabotti, Mauro Nei dos Passos Ferreira, Mauro Soares, Mauro Trindade de Melo, Milton Aparecido Alves Bertholdo, Moacir Garcia Nicolau, Moisés Augusto Canuto, Moisés Selerges Junior, Murilo Donisete Vilas Boas, Nazareno da Silva Luiz, Nelsi Rodrigues da Silva, Nelson Rodrigues Rocha, Nilton Costa Aguilár, Nivaldo Nunes Bezerra, Osvaldo Gomes Viana, Paulo Aparecido Silva Cayres, Paulo Francisco Franco, Paulo José de Sousa, Paulo Márcio Nogueira, Paulo Sérgio Fernandes, Pedro Antônio de Souza, Pedro da Silva Carvalho, Pedro Fernandes Pinheiro, Pedro Jorge Soares Pereira, Pedro Paulo Almeida Santos, Rafael Marques da Silva Junior, Raimundo Costa Santana, Raimundo Domingos Silva, Rebeca Azevedo, Reginaldo Bandeira, Regis de Sene Maria, Régis Reis Guedes, Reijanio Alfredo Pacheco, Reinaldo Marques da Silva, Renato Simões de Souza, Ricardo Ferreira Peres, Robson Dias Bonjardim, Robson dos Santos Assis, Rodrigo Ferreira dos Santos, Rogério Medeiros Fernandes, Romário Alves da Fonseca, Ronaldo Souza, Sandra Regina da Silva Domingues, Santino Braz de Oliveira, Sebastiana Lopes Domingos, Sebastião Amadeu de Albuquerque, Sebastião Curi, Sebastião Gomes de Lima, Sebastião Ismael de Sousa, Sebastião Pereira Campos, Sérgio Aparecido Nobre, Sérgio de Lima Pereira, Sérgio Roberto Sitta, Sérgio Soares, Sidinei Campos Braga, Sidnei da Silva Moreira, Silvan Marcos da Silva, Silvio César do Nascimento, Simone Aparecida Vieira, Sóstenes Luiz Lima, Teonílio Monteiro da Costa, Tsukassa Isawa, Wagner Batista da Silva, Wagner José Silva, Valdeci Candido da Silva, Valdeci Onofre Martins, Valderez Dias Amorim, Valdir Freire Dias, Valdir Leite de Sousa, Valdir Oliveira Rios, Valter Sanches, Valter Saturnino Pereira, Vanio da Silva Guedes, Vicente de Paulo Melo, Vladimir de Mendonça, Wagner Firmino de Santana, Wagner Lima, Wagner Luiz de Freitas, Waldir Gonçalves da Silva, Walter de Souza Filho, Walter Duarte Coelho, Wellington Messias Damasceno, Wilson da Silva Santos Soares, Wilson Roberto Ribeiro

#### NÚCLEO TÉCNICO

Célia Rocha de Lima (assessora jurídica do SMABC), José Francisco Siqueira Neto (consultor jurídico), Osvaldo Martines Bargas (consultor)

ESTA É UMA PUBLICAÇÃO ESPECIAL DO SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC

**Coordenação:** Wagner Santana. **Texto de apresentação:** Paulo Vannuchi. **Edição:** Vanilda Oliveira. **Projeto Gráfico:** Vander Fornazeri

**Impressão:** Gráfica Simetal (11 4341-5810)

**Esta publicação está disponível no site do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: [www.smabc.org.br](http://www.smabc.org.br)**



SINDICATO DOS  
METALÚRGICOS DO ABC  
Presidente: Sérgio Nobre  
Rua João Basso, 231, Centro  
São Bernardo do Campo – SP  
Tel. (11) 4128-4200  
[www.smabc.org.br](http://www.smabc.org.br)



SINDICATO DOS  
METALÚRGICOS DE TAUBATÉ  
Presidente: Isaac Jarbas Mascarenhas do Carmo  
Rua Urupês, 98, Chácara do Visconde  
Taubaté - SP  
Tel. (12) 2123-4300 - Fax (12) 2123-4318  
[www.sindmetau.org.br](http://www.sindmetau.org.br)



SINDICATO DOS  
METALÚRGICOS DE SOROCABA  
Presidente: Ademilson Terto da Silva  
Rua Julio Hanser, 140, Legado  
Sorocaba - SP  
Tel. (15) 3334-5400  
[www.smetal.org.br](http://www.smetal.org.br)



SINDICATO DOS  
METALÚRGICOS DE SALTO  
Presidente: Alexandro Garcia Ribeiro  
Rua Antonio Vendramini, 258,  
Vila Teixeira. Salto – SP  
Tel. (11) 4601-7600  
[www.stimalsalto.org.br](http://www.stimalsalto.org.br)