

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:

I- 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:

I- 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;

II- 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.

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 representantes 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.

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.