DEPARTAMENTO DE TAQUIGRAFIA, REVISÃO E REDAÇÃO

NÚCLEO DE REDAÇÃO FINAL EM COMISSÕES

TEXTO COM REDAÇÃO FINAL

Versão para registro histórico

Não passível de alteração

COMISSÃO ESPECIAL - PL 6787/16 - REFORMA TRABALHISTA			
EVENTO: Audiência Pública	REUNIÃO Nº: 0082/17	DATA: 15/03/2017	
LOCAL: Plenário 1 das Comissões	INÍCIO: 14h56min	TÉRMINO: 19h24min	PÁGINAS: 90

DEPOENTE/CONVIDADO - QUALIFICAÇÃO

HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
LUIZ ANTONIO COLUSSI - Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho — ANAMATRA.
ÁLVARO AUGUSTO ARAÚJO MELLO - Fundador e Ex-presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT.
WOLNEI TADEU FERREIRA - Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT.
EDGAR SERRANO - Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática — FENAINFO.

SUMÁRIO

Debate sobre teletrabalho.

OBSERVAÇÕES

Houve exibição de imagens.
A reunião foi suspensa e reaberta.
Houve intervenção ininteligível.
Houve intervenção inaudível.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Declaro aberta a 9ª Reunião da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

Encontram-se à disposição das Sras. Deputadas e dos Srs. Deputados cópias da ata da 8ª Reunião, realizada ontem, dia 14 de março.

Pergunto se há necessidade da leitura da referida ata.

O SR. DEPUTADO DANIEL ALMEIDA - Peço a dispensa da leitura.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Não havendo discordância, fica dispensada a leitura da ata, a pedido do Deputado Daniel Almeida.

Indago aos presentes se há algum pedido de retificação da ata. *(Pausa.)*

Não havendo qualquer retificação, coloco em votação a ata.

Os Srs. Deputados que a aprovam permaneçam como se encontram. *(Pausa.)*

Aprovada a ata.

Passo à Ordem do Dia, para apreciação da pauta.

Audiência pública para debater o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, e o teletrabalho, atendendo aos seguintes requerimentos: Requerimento nº 1, de 2017, do Deputado Assis Melo e da Deputada Benedita da Silva; Requerimento nº 9, de 2017, do Deputado Rogério Marinho; Requerimento nº 32, de 2017, do Deputado Waldenor Pereira; Requerimento nº 45, de 2017, do Deputado Patrus Ananias; Requerimento nº 61, de 2017, do Deputado Wadih Damous; e Requerimento nº 103, de 2017, do Deputado Herculano Passos.

Informo que esta audiência será transmitida pelo portal *e-Democracia*. Os internautas poderão participar enviando as suas perguntas e sugestões.

Convido a tomar assento à mesa o Exmo. Sr. Hugo Cavalcanti Melo Filho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e Presidente da Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho; o Exmo. Sr. Luiz Antonio Colussi, Juiz Titular da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho —

ANAMATRA; o Sr. Álvaro Augusto Araújo Mello, fundador e ex-Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT, Presidente do ITA/LAC — International Telework Academy (capítulo América Latina e Caribe) e representante do Conselho Regional de Administração de São Paulo; o Sr. Wolnei Tadeu Ferreira, Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT; e o Sr. Edgar Serrano, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática — FENAINFO.

Os convidados Gabriela Neves Delgado, professora e coordenadora do grupo de pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania*, da Universidade de Brasília, e Antônio Augusto de Queiroz, Diretor de Documentação do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar — DIAP, informaram que não poderão comparecer, justificando suas ausências.

Peço a atenção de todos para as orientações que darei a seguir.

O tempo concedido a cada palestrante será de 20 minutos, nos termos do art. 256, § 2º. Os Deputados interessados em interpelar os palestrantes deverão inscrever-se previamente junto à Mesa. As perguntas serão feitas ao final da palestra e deverão restringir-se ao assunto da exposição, formuladas no prazo de 3 minutos, dispondo o palestrante de igual tempo para responder. Aos Deputados são facultadas a réplica e a tréplica pelo mesmo prazo.

Convido o Exmo. Sr. Hugo Cavalcanti Melo Filho a fazer a sua exposição.

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Boa tarde, Sr. Presidente, demais integrantes da Mesa, Exmas. Sras. Deputadas, Exmos. Srs. Deputados.

Inicialmente, eu gostaria de agradecer, em nome da Associação Latino-Americana de Juízes de Trabalho, a oportunidade de estar aqui apresentando algumas razões que a nossa associação definiu em relação à proposta de reforma do Direito do Trabalho no País, através de alterações da Consolidação das Leis do Trabalho. O tema que nos cabe a todos é o teletrabalho. Iniciarei tecendo comentários a respeito do tema específico.

Desde o dia 30 de novembro de 2013, eu mesmo, na condição de Juiz do Trabalho de Pernambuco, exerço a minha jurisdição através de teletrabalho. Na 6ª Região Trabalhista e depois em todo o País, foi implementado o Processo Judicial Eletrônico, instrumento pelo qual o juiz pode, de qualquer lugar e a qualquer hora,

promover os atos que lhe são cometidos, como julgar e expedir despachos. Tudo isso pode ser feito a qualquer hora e em qualquer lugar.

Isso é uma comodidade tremenda para o magistrado e também para os servidores. Inclusive, o CNJ — Conselho Nacional de Justiça regulamentou a possibilidade de teletrabalho para os servidores do Poder Judiciário.

Enfim, o teletrabalho — ou trabalho remoto, como designa o projeto de lei — é uma realidade, uma vez que a tecnologia ofereceu os instrumentos necessários e suficientes à sua adoção.

A constatação que pessoalmente posso fazer, como alguém que trabalha a distância no exercício da jurisdição, é que o número de horas trabalhadas aumentou substancialmente em relação ao meu trabalho pessoal. O magistrado pode ser alcançado, em qualquer lugar e a qualquer momento, por todas as demandas que lhe são dirigidas pelos advogados das partes. Isso faz com que o juiz se veja na circunstância de ter que promover aqueles atos muitas vezes urgentes, no momento em que os recebe, estando em casa ou viajando — não importa onde esteja. Isso faz com que o número de horas trabalhadas se amplie substancialmente.

Também não podemos deixar de fazer referência à superposição que há entre a vida de trabalhador e a vida doméstica, a vida de cidadão. Em dado momento, a possibilidade de teletrabalho faz com que aquele que a exerce esteja a um só tempo envolvido em questões que são ou deveriam ser exclusivamente relacionadas com a sua família e com a sua vida em casa e em questões relacionadas à sua atividade laboral, o que gera essa superposição que nem sempre é positiva. Inclusive, esse é um dos fatores também de sobretrabalho por parte do trabalhador que exerce sua atividade a distância.

O projeto de lei apresentado, se analisado com rigor, não traz nem os contornos em que deverá ser realizado esse teletrabalho. Na verdade, há apenas uma breve referência à possibilidade do trabalho remoto, regulamentado por norma coletiva, conforme previsto no art. 611-A, inciso XI, do projeto de lei.

A rigor, o que o projeto autoriza — é a alteração que seria levada a efeito no âmbito da CLT — é a possibilidade de a negociação coletiva regulamentar o teletrabalho e estabelecer os contornos em que este seria realizado.

Em princípio, não há problema nenhum na realização do teletrabalho. Ao contrário, isso é uma tendência. Há indicativos da própria OIT nesse sentido. Uma pesquisa recente realizada em dez países da União Europeia revelou as vantagens e as desvantagens para os trabalhadores que atuam no teletrabalho.

A principal vantagem é obviamente o maior tempo de convivência familiar, pela redução do tempo de transcurso de casa para o trabalho e do trabalho para casa, o que dá oportunidade de uma melhor organização do tempo por parte do trabalhador. Essa é a vantagem substancial, especialmente para as mulheres, que são aquelas que mais procuram o teletrabalho, por conta da segunda jornada que todas têm: os cuidados com os filhos e com a casa, que são atribuídos principalmente às mulheres. Por isso mesmo, são elas que mais procuram o teletrabalho para o exercício de suas atividades laborais.

Essa é a grande vantagem, que se opõe efetivamente à grande desvantagem: a invasão do trabalho no domicílio do trabalhador e o aumento da carga horária, porque o trabalhador, em regra, trabalha muito mais.

Nós estamos tratando aqui, obviamente, do teletrabalho subordinado, aquele em que existe controle efetivo e subordinação do trabalhador ao seu empregador. Estamos tratando aqui do empregado subordinado. Há a possibilidade de ele ser alcançado pelo patrão a qualquer momento em sua casa e, em muitos casos, se ver na circunstância de ter que atender àquela demanda, por uma série de razões, especialmente pela hipossuficiência que caracteriza o trabalhador na sua relação com os patrões.

A ideia central aqui seria, em primeiro lugar, o fato de que se mantém a regra de hoje da Consolidação das Leis do Trabalho sobre o teletrabalho, que se resume a dizer o seguinte: o trabalho em domicílio é uma relação de emprego como qualquer outra e deverá ser, obviamente, regulada por todos os dispositivos que compõem a Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo-se, inclusive e necessariamente, o controle de jornada por parte da empresa, para que se avalie o quanto o trabalhador produziu e se ele chegou a laborar em sobrejornada, para que haja efetiva remuneração desse sobretrabalho.

Essa questão está mantida, porque o artigo que trata do tema não foi objeto de alteração pelo projeto de lei que estamos examinando. O grande problema está,

no meu modo de ver, no fato de que as negociações a respeito do trabalho remoto — ou teletrabalho, como queiram — estão inseridas no âmbito no art. 611–A do projeto de lei que trata da prevalência do negociado sobre o legislado. Essa é a questão fundamental a ser examinada aqui.

Em primeiro lugar, cabe mencionar que o art. 611, da forma como está posto no projeto de lei, não tem o condão, absolutamente, de determinar que aquilo que for negociado entre as partes prevaleça sobre a lei, simplesmente porque o projeto de lei atribui à negociação coletiva *status* de lei ou estatura de lei.

Sim, mas a negociação coletiva, seja o acordo coletivo, seja a convenção coletiva de trabalho, já tem equivalência com a lei, porque ambos são normas jurídicas, apenas com procedimento de formação diferenciados. Enquanto a lei é produzida por V.Exas. no Congresso Nacional, a norma coletiva é, por delegação estatal e no âmbito da autonomia privada coletiva, elaborada pelos atores sociais, aqueles que serão regidos por ela mesma. Daí a questão da autonomia.

Ora, é princípio basilar do Direito do Trabalho que a norma mais favorável ao trabalhador seja aplicada. Mesmo a norma hierarquicamente superior, do ponto de vista formal, não teria aplicação no âmbito das relações de trabalho caso houvesse uma norma de hierarquia inferior, naquela perspectiva kelseniana, que tivesse em seu bojo condição ou vantagem para o trabalhador que a norma hierarquicamente superior não traz. Isso é regra basilar do Direito do Trabalho, que tem de ser interpretado e aplicado de acordo com seus princípios.

Aliás, em qualquer ramo do Direito, a aplicação e a interpretação das normas deve se dar a partir dos princípios que regem esse ramo específico do Direito. E o princípio basilar do Direito do Trabalho, que é decorrência própria do princípio da proteção, é exatamente a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador.

Então, mesmo que este projeto viesse a ser aprovado, havendo uma norma heterônoma ou estatal produzida por esta Casa em confronto com uma norma autônoma, convenção ou acordo coletivo, necessariamente haveria de ser aplicada a norma mais favorável. Dessa forma, a lei mais favorável teria aplicação em lugar da convenção coletiva ou do acordoo coletivo de trabalho.

Mas, ao que parece, não é este o intuito declarado dos que propõem alteração na legislação trabalhista. O intuito declarado é que, seja em que patamar

se dê, prevaleça sobre a norma, ao argumento de que, em relação à norma trabalhista estatal, a Constituição admite ou reconhece o valor das normas coletivas no art. 7º, inciso XXVI.

É verdade! A Constituição reconhece. Mas não é de hoje. Desde a Constituição de 1934, há o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, desde que venham para melhorar a condição social do trabalhador, que é exatamente o que declara o art. 7º, *caput*, da nossa Constituição, que evidentemente consagra o princípio da progressividade ou da não regressividade social.

Nesse contexto, é de se admitir, então, que haja e que se estimule a negociação coletiva entre os atores sociais, para regular aquilo que a norma heterônoma estatal não regula ou para avançar em relação àquilo que a norma estatal já regula.

Senhores, não faria sentido nenhum que os trabalhadores entabulassem negociação com os patrões para ter como resultado condição inferior àquela que a lei já lhes assegura. Quem é que inicia uma negociação para obter como resultado aquilo ou algo inferior ao que já tem? Sob o ponto de vista lógico, isso não tem nenhuma explicação.

A rigor, os trabalhadores se confrontam com os patrões em negociações coletivas com o objetivo de obter vantagem além daquela que a lei já assegura, ressalvando que, como os senhores todos sabem, a legislação trabalhista, seja no Brasil, seja em quase todos os lugares do mundo, não tem o condão de emancipar a classe trabalhadora.

Na verdade, a legislação trabalhista tem o objetivo singelo de estabelecer um patamar civilizatório mínimo nas relações entre capital e trabalho, para dizer: *"Abaixo disso aqui não é possível, Sr. Patrão. Abaixo disso aqui, não é civilização. Estaríamos retornando à barbárie"*.

Não me parece razoável, portanto, que se possa admitir negociação coletiva — em termos de trabalho remoto, de teletrabalho ou de qualquer outra matéria — para reduzir o patamar protetivo que a legislação já atribui aos trabalhadores, que é, convenhamos, mínimo. Estamos falando aqui de jornada de 8 horas, cuja normatização internacional completará, no ano que vem, 100 anos! A primeira convenção da OIT fixou a jornada de trabalho em 8 horas. Permitir que se retorne a

um tempo anterior a este, com jornadas de 12 horas ou mais do que isso, é retornar ao século XIX. A comunidade internacional, desde 1919, já não admite mais jornada maior do que 8 horas. Aqui eu me refiro a jornadas ordinárias maiores do que 8 horas.

É nesse contexto que eu gostaria de afirmar a minha impressão — aqui eu represento a Associação Latino-Americana dos Juízes do Trabalho — de que as negociações coletivas envolvendo o teletrabalho ou envolvendo qualquer outra condição relativa ao trabalho deverão se basear, como elemento mínimo e como fator civilizatório mínimo, naquilo que a legislação já estabelece.

A partir daí, avançará no sentido de que trabalhadores e empregadores, na medida das possibilidades, das disponibilidades e do poder de barganha momentâneo de cada um, negociem em condições diferentes daquelas da lei — entretanto, jamais inferiores àquelas que a lei já assegura, porque isso seria absolutamente ilógico.

Ninguém negocia para obter menos do que já tem assegurado em lei, a menos que esteja coagido, a menos que seja ameaçado de ser despedido. Convenhamos que isso não chegaria a ser um negócio. Para ser válido, um negócio jurídico não pode prescindir da livre manifestação da vontade. No momento em que alguém negocia estando coagido, ainda que seja uma coação econômica, não se está manifestando livremente a sua vontade. Esse ato, portanto, estará eivado de nulidade, na medida em que um dos elementos essenciais do negócio jurídico não se apresentou.

A legislação portuguesa, ao que me parece, foi a que mais avançou em termos de regulamentação do trabalho remoto ou do teletrabalho. O Código do Trabalho português já regula com detalhes, em uma de suas seções, essa matéria. Ali ele estabelece, como a primeira proposta, que o teletrabalho é direito do trabalhador e não pode ser negado pelo patrão. Significa dizer: se a atividade que ele desenvolve pode ser desempenhada fora da sede do empregador, em sua residência, por exemplo, através dos instrumentos que a tecnologia oferece, o empregado terá direito de trabalhar na sua residência e a esse direito não poderá resistir o empregador.

Vejam como as coisas são colocadas no Direito português: o direito de trabalhar em casa é do trabalhador, e não uma determinação do patrão. Aliás, contra esse direito, o empregador não pode obstar nada.

A lei diz claramente que o teletrabalho é aquele trabalho subordinado e, por isso mesmo, fiscalizado pelo patrão. O trabalhador terá todos os direitos reconhecidos na legislação aos demais empregados da empresa. Dessa forma, não poderá haver diferença entre os trabalhadores que atuam no âmbito da sede da empresa e aqueles que trabalham de suas residências. Além disso, haverá um controle efetivo de jornada, para que os trabalhadores não trabalhem mais, por estarem em casa, do que os seus colegas que atuam no âmbito da empresa.

Há uma questão que talvez seja a mais relevante: a empresa é obrigada a fornecer os meios, seja aparato tecnológico, seja condições de trabalho na residência do trabalhador, sob o ponto de vista ergonômico, além de outras questões relevantes para a saúde do trabalhador. Tudo isso deve ser custeado pelo empregador.

No Direito português, o empregador é obrigado a promover reuniões frequentes entre os teletrabalhadores e seus colegas de trabalho, para que haja convívio efetivo e não se promova a atomização da classe trabalhadora e a consequente atomização sindical — um problema de representatividade e um problema muito grande de demandas coletivas, na medida em que as pessoas que trabalham para uma mesma empresa simplesmente não se encontram e não se reconhecem, já que trabalham em lugares diferentes.

Há uma questão que eu gostaria de registrar, neste tempo que me resta. O projeto de lei trata pontualmente do teletrabalho, remetendo à negociação coletiva toda a regulamentação. Eu tenho acompanhado as reuniões desta Comissão e tenho verificado que reiteradamente há críticas profundas à Justiça do Trabalho, aos juízes do trabalho, bem assim à Consolidação das Leis do Trabalho.

Acusa-se o juiz do trabalho de ser, em primeiro lugar, um magistrado tendencioso, que decide sempre a favor dos empregados. Acusa-se a Justiça do Trabalho de ser fator de produção de dissídios trabalhistas. Acusa-se o Direito do Trabalho de ser extremamente protetivo da classe trabalhadora, em detrimento das empresas.

Em primeiro lugar, eu gostaria de deixar registrada a posição da associação que presido, no sentido de que ao juiz do trabalho, como a todo e qualquer magistrado, impõem-se absoluta isenção, absoluta independência e, obviamente, distanciamento igual das partes litigantes. Atribuir ao juiz do trabalho essa pecha de ser tendencioso e de decidir em favor de uma das partes litigantes é, convenhamos, uma injustiça sem precedentes e uma leviandade. Os juízes trabalhistas brasileiros desempenham, com muita honradez e responsabilidade, o seu mister.

A lei trabalhista, como todos sabem, é que é protetiva dos trabalhadores. O magistrado que aplica a lei trabalhista não pode ser confundido, em termos de tutela, com a norma que ele aplica. A lei é protetiva. Aquele que a aplica, efetivamente, será fator de aplicação de normas protetivas da classe trabalhadora produzidas pelos senhores aqui nesta Casa. Aos juízes, cabe meramente a aplicação da norma que é produzida pelos senhores nesta Casa.

Em segundo lugar, a Justiça do Trabalho nunca foi fator de produção de demandas. A produção de demanda decorre simplesmente da sonegação dos direitos. Se os senhores fizerem um exame — isso está disponível em todos os dados do CNJ e do Tribunal Superior do Trabalho —, verão que pelo menos 30% das demandas trabalhistas que tramitam no Brasil hoje são para reclamar verbas rescisórias. O trabalhador é despedido sem justa causa, depois a empresa não paga as verbas rescisórias, que sabe que deveria pagar em 10 dias, e não entrega a documentação para a habilitação do seguro-desemprego e para o levantamento do FGTS. Nisso, temos 30% das causas trabalhistas brasileiras. Se isso é culpa da Justiça do Trabalho, acho que deveríamos repensar a divisão das responsabilidades quanto à produção excessiva de demandas.

Quero dizer aos senhores que, para os juízes, não é nada positivo o excesso de demandas, porque nós temos que decidi-las. Nós realizamos audiências de 20 processos por dia, em muitos casos — 20 processos por dia! Mesmo assim, as pautas entre a inicial e a instrução, em muitos lugares, estão para 1 ano; em outros, para muito mais do que isso.

Isso é excesso de trabalho, por questões que, a rigor, nem envolvem litígio. O empregador sabe muito bem que deve as verbas rescisórias. Nem deveria haver esse processo, se o empregador simplesmente tivesse pagado aquilo que a lei

manda pagar — 13º salário proporcional, férias proporcionais, aviso prévio e multa do FGTS — e tivesse entregado o documento para o FGTS e para o seguro-desemprego. Essas são as verbas rescisórias e os documentos previstos.

Enfim, parece que devemos ter uma redivisão dessas responsabilidades, de forma mais sensata, para que identifiquemos efetivamente a razão de tantas demandas trabalhistas no Brasil e não atribuamos, de forma fácil e leviana, a responsabilidade à Justiça do Trabalho, no sentido mesmo de propor a sua extinção como ramo especializado do Judiciário.

Já me avisam que o meu tempo encerrou.

Eu agradeço a oportunidade e fico à disposição para os debates. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Muito bem.

Agradeço ao Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho a forma objetiva e didática como nos trouxe o tema do teletrabalho, principalmente.

Anuncio que já está conosco o nosso Relator, o Deputado Rogério Marinho. Como todos os senhores perceberam, o nosso Presidente titular, o Deputado Daniel Vilela, precisou se ausentar por alguns minutos. A convite dele, eu assumi a Presidência nesta nossa tarde.

De imediato, quero convidar para fazer a sua exposição o Exmo. Sr. Luiz Antonio Colussi, Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

O senhor dispõe de 20 minutos.

O SR. LUIZ ANTONIO COLUSSI - Obrigado.

Deputado Jones Martins, que preside esta audiência, Deputado Rogério Marinho, Relator da proposta em discussão, na pessoa de V.Exas., cumprimento também o Deputado Daniel Vilela, Presidente desta Comissão.

Além disso, quero saudar os colegas debatedores. É uma satisfação muito grande estar na Mesa com tão qualificados expositores. Saúdo os Srs. Parlamentares e as Sras. Parlamentares pela atenção, pela dedicação com que estão se debruçando sobre esse tema da reforma trabalhista, que é tão importante para todos, notadamente para o povo brasileiro.

Eu falo em nome da ANAMATRA. Amanhã nós participaremos de outra audiência, que tratará do PL de forma mais abrangente, mais ampla. Contaremos

com a presença do nosso Presidente Germano Siqueira, que também está conosco hoje prestigiando esta reunião e certamente falará um pouco sobre a Justiça do Trabalho como um todo.

Mas, como juiz do trabalho e integrante da ANAMATRA, não posso deixar de me furtar a dizer que algumas críticas ouvidas aqui são descabidas. O colega Hugo já falou bastante sobre isso, fez várias referências, mas nós não podemos também deixar de falar principalmente em como nos sentimos agredidos pela fala, pela entrevista do Presidente da Casa, o Deputado Rodrigo Maia, que afirmou que a Justiça do Trabalho nem deveria existir. Ora, uma agressão desse porte vindo do Chefe do Poder Legislativo, que é a Casa do Povo, para outro Poder, realmente causou uma espécie muito grande, eu diria até uma frustração muito grande. Nós não imaginávamos que pudéssemos sofrer tamanha agressão.

A quantidade de processos realmente é grande — são mais de 3 milhões de processos —, mas aqui nós temos que concordar que não são os juízes que produzem os processos, as demandas, é o sistema brasileiro. E o nosso País, o Brasil, eu reputo como um Estado privilegiado, que tem à disposição da sociedade uma Justiça Especializada para tratar e abordar as questões do trabalho. Então a Justiça Especializada está aí para isso.

O Direito do Trabalho de fato é protetivo, mas a experiência, a vivência que nós temos e os números do CSJT, do CNJ e do TST demonstram que os juízes do trabalho exercem o seu trabalho e o seu papel de forma digna, com qualidade, com isenção.

Mas se alguma coisa realmente não está funcionando, nós temos que verificar o que está acontecendo. Os advogados são procurados, e é obrigação do advogado, notadamente do advogado trabalhista, atender à solicitação que lhe é feita. Ele é o primeiro juiz da causa. Ele verifica e, quando ajuíza a ação, é contatado o advogado, a empresa se defende.

Se nós observarmos, senhores e senhoras, veremos a quantidade de ações que são julgadas improcedentes. Por quê? Porque se produz a prova, se examinam os autos, são produzidas a prova testemunhal, a prova pericial, documental, e o juiz chega a uma conclusão.

Então, eu gostaria de fazer a todos, senhores, com a devida vênia, este registro, que é fundamental, que é muito importante para que possamos compreender a importância do papel da Justiça do Trabalho no nosso País. O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho — TST, quando rebateu também a nota do Presidente da Câmara, deixou clara a importância da Justiça do Trabalho para a nossa sociedade.

Terminada esta primeira parte e feitas essas considerações preliminares, em que entendemos e valorizamos o trabalho de todos os juízes do trabalho do Brasil — nós somos mais de 4 mil juízes do trabalho —, eu passo a abordar mais especificamente o nosso tema, que é o teletrabalho.

De fato, na proposta enviada pelo Governo, no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, o teletrabalho aparece como "trabalho remoto" no inciso XI do artigo que se propõe a incluir na Consolidação das Leis do Trabalho — CLT: o art. 611. Portanto, ele está colocado dentro daqueles dispositivos em que se pode permitir ou que poderão ser objeto negociação, se a proposta vier a ser aprovada, entre os patrões e os empregados, entre os sindicatos patronais e os sindicatos profissionais.

Contudo, este tema, ou essa modalidade de trabalho, já está na CLT, vejam os senhores, desde o seu nascimento. Portanto, desde 1943 nós já temos o teletrabalho, melhor dizendo, o trabalho no domicílio — naquela época nós não tínhamos os meios telemáticos —, e ele já era possível, já era permitido, notadamente para as mulheres, cerzideiras, costureiras, e assim por diante.

Com o passar do tempo e com o avanço da Informática, surgiram outras modalidades de trabalho a distância, do trabalho fora da visão, fora dos olhos do patrão, do empregador, do chefe. O nosso Parlamento, sensível a isso, atualizou a CLT nesse aspecto, no ano de 2011, aprovando a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Essa lei mexeu tanto no *caput* do art. 6º quanto acrescentou o parágrafo único ao dispositivo consolidado.

Diz o art. 6º:

> *Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde*

que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Então, vejam os senhores, há esse avanço, há essa modificação na questão da subordinação. E assim tem que ser, porque o empregado já não está mais aos olhos do seu empregador, mas, sim, trabalhando pelo celular, pelo computador, pelo telefone, está respondendo *e-mail*, está no grupo do WhatsApp, no grupo do Telegram, e assim por diante.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado esclarece bem isso. Ele faz uma distinção interessante do trabalho a distância. Ele se refere, então, à modalidade do trabalho no domicílio, aquele tradicional, antigo, previsto desde o início da CLT. A segunda modalidade é o novo trabalho no domicílio, chamado de *home office*, realizado com base na Informática, nos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes. A terceira é o teletrabalho, que se pode unir, se jungir ao *home office*, mas também pode se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados, tais como a Informática, a Internet, a telefonia celular, e assim por diante.

A diferença principal entre o *home office* e o teletrabalho, na verdade, é a maior disponibilidade do empregado. Em qualquer lugar, em qualquer ponto que estiver — no consultório médico, em viagem, no litoral, enfim, atendendo algum outro compromisso —, ele pode também atender o empregador e executar o seu trabalho. A diferença são as facilidades. Se nós observarmos, aqui no Parlamento todos nós estamos com o nosso celular, respondendo aos senhores eleitores. Hoje já se faz um vídeo e já se posta. Então, essas são diversas maneiras de trabalhar que todos nós estamos trabalhando e enfrentando.

Eu gostaria, fazendo outra referência doutrinária, de fazer um destaque da *CLT Comentada*, do Mauricio Godinho, também editada como livro pela LTr. Deputado Jones Martins — permita-me aqui um pequeno bairrismo —, nós a

apelidamos de “CLT chê”, porque foi feita pelos juízes do trabalho do Rio Grande do Sul, da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região — AMATRA IV, em comemoração aos 50 anos da nossa associação regional.

Dentro da CLT há uma série de informações interessantes que podemos também passar aos senhores, para deixar isso um pouquinho melhor.

O texto se refere a essa questão do trabalho dentro da empresa, que ainda é a regra, é como ocorre a maior quantidade da prestação e serviço ocorre dentro da empresa. Mas hoje já aumenta a quantidade de trabalho realizado a distância.

Diz o texto:

> *(...) É certo que muitos empregados cumprem, de fato, suas atividades em casa, dentro ou fora do horário previamente ajustado por seu patrão, inclusive em períodos que eram para ser de descanso ou de lazer.*
>
> *Além das mensagens telefônicas, a exigência de respostas simultâneas, mesmo que por e-mails, tornaram-se formas de expressão contemporâneas do controle do empregador sob seus empregados.*
>
> *Antes, falava-se no trabalho em domicílio, ou seja, aquele realizado na residência do empregador (...). Hoje, com os avanços tecnológicos, torna-se mais comum o cumprimento de tarefas a distância do empregador, até mesmo encargos gerenciais e de altos empregados, os quais tendem a ser mais exigidos a qualquer momento.*

Essa é, de fato, uma realidade muito presente. O gerente de banco comanda o superintendente, o diretor regional. O presidente de um banco, por exemplo, comanda os seus gerentes, os seus subordinados, os seus diretores regionais do seu computador, da sua casa, enfim, com uma ampla facilidade para isso.

Continua o texto:

> *Para que não haja distinção, inclusive na forma de contraprestar esses trabalhadores pelo que fazem em benefício da empresa, estando presentes os requisitos ensejadores da relação de emprego (premissa básica de*

> *incidência da maior parte dos dispositivos existentes na CLT), pouco interfere o lugar em que for realizado o labor. Isso não significa dizer que o grau de fiscalização pelo empregador seja sempre igual, o que pode ser atenuado de acordo com o tipo de negócio e a própria atitude de cada um dos envolvidos. Ainda assim, no atual estágio dos meios eletrônicos de telecomunicações e de rastreamento das mercadorias, o comparecimento às dependências físicas do empregador tornou-se irrelevante em alguns casos e até desnecessário. Dentro dessa realidade, o parágrafo único do dispositivo legal* — o art. 6º — *direciona novas maneiras de supervisão, sem prejuízo de outras que venham a surgir, quando admite a possiblidade de fiscalização do trabalho pelo empregador, por meios telemáticos e informatizados. A evolução desses sistemas faz emergir uma relação de emprego remodelada. A dação de ordens pode vir em uma simples mensagem ou telefonema.*

É importante também que se tenha uma visão mais ampla, mais moderna, desse conceito de subordinação. Tem que haver o controle, a necessária fiscalização, mas isso é fundamental.

A revista *CartaCapital*, na edição de 8 de março, traz uma reportagem interessante chamada *As vantagens ilusórias do trabalho a distância*. Então, eu gostaria só de me referir aqui — o tempo vai passando — às vantagens, portanto, do teletrabalho: redução do tempo de deslocamento; maior autonomia quanto à duração da jornada; melhor equilíbrio entre a atividade profissional e a vida privada; e crescimento da produtividade. Portanto, há muitas vantagens aqui para o empregador.

As desvantagens abrangem a tendência para alongar e intensificar as horas dedicadas às empresas; interferência na vida pessoal e isolamento social, com risco de altos níveis de estresse e de outras consequências para a saúde e para o bem-estar.

O PL em discussão, o PL 6.787/16, excepciona da possibilidade do negociado sobre o legislado que não se negociem aspectos que possam prejudicar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Este ponto do teletrabalho é um aspecto muito vulnerável. Portanto, nós entendemos que não é possível que ele faça parte do rol de direitos que podem estar no art. 611-A proposto, do negociado sobre o legislado. Nós temos que encontrar meios, maneiras e políticas públicas para regulamentar melhor a questão do teletrabalho.

A França, no ano passado — começou a vigorar em 1º de janeiro deste ano —, estabeleceu o direito à desconexão. O trabalhador pode, conforme as regras que ajustam o congregador, naturalmente, em um determinado momento, se desconectar. Então, nós temos que pensar nessa maneira de garantir que o empregado, quando optar ou quando houver condições de trabalhar na sua casa, possa efetivamente ter os limites: trabalhar dentro da jornada legal de 8 horas, ter as pausas para o descanso, ter o controle e o direito ao seu descanso, ao intervalo, à saúde. Isso é fundamental.

Essas são as ideias amplas, gerais, que gostaríamos de transmitir, como estamos transmitindo, aos senhores. Quero dizer que nos preocupa muito a questão do negociado sobre o legislado. Nós entendemos que a Constituição estabelece o que pode ser negociado. Isso já está na Constituição. A proposta aumenta muito, abre muito esse leque em prejuízo dos trabalhadores, precarizando o trabalho. E não há a menor dúvida de que a ampliação do negociado no trabalho remoto pode aumentar as fraudes no trabalho, precarizar, degradar a relação familiar. E há a ruptura dos laços sociais.

Por isso, nós opinamos que deve ser suprimido do texto do PL 6.787 o inciso XI, retirando a possibilidade de ampliação do teletrabalho além daquilo que já conta da CLT, modernizada pela Lei nº 12.551.

Obrigado, senhoras e senhores. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Obrigado, Dr. Luiz Antonio Colussi, pela explanação, pelas sugestões e ideias aqui trazidas.

De imediato, eu passo a palavra ao Dr. Álvaro Mello, que terá 20 minutos para a sua exposição.

O SR. ÁLVARO AUGUSTO ARAÚJO MELLO - Muito obrigado, Sr. Presidente Jones Martins e Deputado Rogério Marinho, Relator, por esta oportunidade de estar aqui falando sobre um tema que para mim é extremamente valioso, até em razão das minhas atividades, de ter iniciado essa discussão, esse projeto do teletrabalho nas empresas, há 20 anos. Nós estamos comemorando hoje, neste ano principalmente, os 20 anos de teletrabalho no Brasil e na América Latina. E o Brasil é pioneiro na nossa região, na adoção dessa estratégia organizacional de trabalho flexível.

(Segue-se exibição de imagens.)

Vamos voltar um pouco no tempo e lembrar que Alvin Toffler, falecido no ano passado, futurólogo reconhecido no mundo inteiro, já previa essa mudança na economia dos países, principalmente na economia baseada no conhecimento. O trabalho realizado principalmente de forma manual, como ele colocava, seria substituído pelas informações e pelos dados. Isso ele já dizia lá naquela época.

E ele chamava a atenção também para o fato de que as pessoas, algum dia, iriam trabalhar sem estarem presentes nos escritórios. Isso está se constatando. Há trinta e tantos anos, isso foi realmente uma visão do Alvin Toffler com relação ao novo ambiente do mundo do trabalho.

Por outro lado, nós hoje já estamos naquilo que se chama de a Segunda Era das Máquinas, considerando que a Primeira Era das Máquinas ocorreu quando foi inventada a máquina a vapor. Isso causou uma revolução muito grande nas empresas e, provavelmente, também no exercício do trabalho das pessoas. Hoje nós estamos na Segunda Era, que começou em 1989.

Quando nós estamos falando em trabalho, eu acho que é importante citar, mostrar, essas novas modalidades.

Eu queria mostrar que hoje as empresas têm esse novo modelo, e muitas dessas organizações aqui são o que nós chamamos de organizações virtuais, organizações onde as pessoas trabalham realmente a distância. Isso está dentro de um contexto que nós chamamos de sociedade da colaboração.

Se vocês verificarem, aqui mesmo em Brasília, nós temos uma consequência dessa sociedade, na qual esses novos modelos são bem atuantes como o caso da Uber. Hoje, em São Paulo, nós temos algo em torno de 55 mil motoristas da Uber, a

maior empresa de transporte coletivo, no sentido de transporte público, chamemos assim, sem que ela tenha propriedade de um único veículo. Então, isso é uma transformação, é um reflexo dessa nossa sociedade que afeta também a atividade do teletrabalho, que é a atividade da comunicação, da liberação.

Isto aqui é outra questão que eu gostaria de mostrar a vocês dentro de um panorama que deixa muito claro quais são as alternativas de trabalho que existem na nossa sociedade hoje. Para essa reforma trabalhista, seguramente é a nossa intenção, é a nossa contribuição mostrar em que ela poderá contribuir, porque em muitas dessas modalidades, por exemplo, a própria questão do emprego, que é o emprego flexível, no qual se enquadra o teletrabalho, precisa realmente de um aprofundamento, uma melhoria na sua regulamentação, sem dúvida nenhuma. Isso em condições de haver outras modalidades também: o tempo flexível, o local flexível, o compartilhamento dos trabalhos, enfim. Isso tudo já está acontecendo no mundo empresarial, seja ele público ou privado, e precisa realmente de uma regulamentação, para favorecer e, principalmente, com a sua adoção e com a sua regulamentação, aumentar a geração de emprego e renda nas empresas e, claramente, no País.

O empreendedorismo é outra dessas modalidades de alternativa de trabalho. Dentro estão as franquias, a criação de empresas através das *startups* tecnológicas, que estão se difundindo no Brasil amplamente, continua ainda se adquirindo empresa — empreendedores que veem oportunidades de negócios tradicionais —, há também a questão das incubadoras de empresa, nas quais se estimula o empreendedorismo, e, mais recentemente, o que nós chamamos de aceleradora de empresa, que estimula aquelas pessoas que são voltadas para a tecnologia, que estão criando seus aplicativos, a criarem e terem o seu próprio negócio através da ajuda dessas entidades.

E, também, nós encontramos dentro dessas modalidades de trabalho, dessas alternativas, as consultorias, o magistério, a terceirização, as pessoas que são terceirizadas, os profissionais autônomos, e, mais recentemente, uma legislação que apresenta aquilo que nós chamamos de microempreendedor individual. Isso está debaixo da categoria que se chama trabalho por conta própria. Então, isso é o nosso mundo do trabalho no nosso País que já está acontecendo.

Como aconteceu a história do teletrabalho? Será que isso é alguma novidade? Nos Estados Unidos ele está completando 44 anos. Jack Nilles, em 1973, começou com essa ideia de substituir. Referiu-se ao uso da tecnologia para evitar o deslocamento das pessoas. Em 1973 ele já havia visto isso.

E será que isso é realmente novo? Em 1857, a empresa de ferrovia Estrada de Ferro Penn tinha sua sede em Chicago e tinha os seus operários trabalhando na Califórnia. A empresa administrava esse pessoal utilizando o telégrafo, ou seja, já existia aquela tecnologia do trabalho a distância.

E qual é a grande novidade que nós estamos vendo hoje? A grande novidade é que a tecnologia da informação e comunicação é vital hoje, principalmente no processo administrativo, nos escritórios.

No Brasil, como eu comentei há pouco, nós estamos com 20 anos. São 20 anos de teletrabalho. Nós temos alguns temas ou alguns fatos que demonstram o que aconteceu no nosso País.

Exatamente em 1997, foi realizado o primeiro evento no País, em São Paulo, que tratava desse tema. Esse tema nunca tinha sido tratado antes, muito embora já existisse o teletrabalho de modo informal ou de forma não estruturada.

O SERPRO é a primeira empresa pública que adotou o teletrabalho institucionalmente. Ocorreu o surgimento da SOBRATT, que é a Sociedade Brasileira de Teletrabalho, a primeira da América Latina. Surgiu um grupo de estudos de excelência no Conselho Regional de Administração. Também o primeiro grupo de estudos de uma universidade privada, em São Paulo. Enfim, isso é um pouco da nossa memória com relação ao teletrabalho.

E o que entendemos por teletrabalho? Já foram feitas algumas considerações aqui. Então, vou falar de alguns princípios básicos. O teletrabalho é um modelo de organização de execução de trabalho flexível. É um modelo. Vai continuar o tradicional, presencial? Seguramente vai. Mas esse é um modelo que está sendo cada vez mais adotado pelas empresas públicas e privadas.

É necessário que ocorra a utilização da tecnologia da informação e da comunicação. E o trabalho necessariamente deverá ser realizado fora das dependências em bases regulares. Isso não quer dizer que a pessoa nunca mais vai aparecer na empresa. Pela nossa experiência, nós temos acompanhado empresas

que adotaram o teletrabalho, e o funcionário fica só 1 dia por semana em casa, evitando, então, o isolamento, que é um dos grandes desafios que temos. Com isolamento, não há mais convívio com os seus parceiros, com os seus colegas, com os seus amigos, e isso é fundamental. Deve-se evitar isso. Então, pode ser 1 dia, 2 dias, 3 dias, depende da cultura, do modelo da empresa. Não há receita para isso.

O que está impulsionando o teletrabalho? A pressão crescente das questões da mobilidade urbana. Hoje, em São Paulo, antes de nós virmos para cá, o trânsito estava terrível. Amigos meus — nós já trocamos mensagem por WhatsApp — levaram 2 a 3 horas para chegar ao trabalho e provavelmente terão problema agora, no fim do expediente. O teletrabalho foi uma alternativa para aqueles que já praticam, que não tiveram que utilizar o recurso de ter que se deslocar no trânsito caótico e congestionado de hoje.

Além disso, podemos citar a necessidade premente de produtividade e resultados. É comprovado que todas as empresas que implantaram bem o teletrabalho aumentaram a produtividade e os resultados foram melhores.

Mencionamos também o impacto do custo associado ao espaço físico. O espaço físico de determinadas regiões, de determinados bairros de nossas cidades, são extremamente caros, e as empresas até agora, por questões de custo, de redução de despesa, estão optando por ir a um local menor onde eu não preciso de que todos os dias todos os meus funcionários estejam presentes. Algum dia da semana, podem estar em casa, como podem estar em outro local, alternativo, como em empresas de *coworking*, que é também uma alternativa de local de trabalho.

Há também a crescente busca pela qualidade de vida. Temos pesquisas que demonstram que isso melhorou a qualidade de vida das pessoas, em razão da diminuição do estresse causado pelo trânsito; em algumas cidades, causado por problemas de assaltos nas ruas. A pessoa deixa de ser assaltada muitas vezes pelo fato de não estar exposta. Enfim, melhora a qualidade de vida.

Além disso, há a dramaticidade das questões ligadas ao meio ambiente. Nós temos acompanhado empresas que diminuíram a emissão de CO_2 no meio ambiente com a adoção do teletrabalho. Por quê? Porque os seus funcionários não precisam mais, principalmente aqueles que têm veículo próprio, ir à empresa dirigindo. Menos carros na rua, menos congestionamento. E a disponibilidade inesgotável da

tecnologia, que permite cada vez mais nós trabalharmos remotamente, conectando-nos em qualquer ambiente em que estejamos.

Por que as empresas devem se interessar? Otimização do espaço físico, como eu comentei agora, com menos despesa. Melhoria da produtividade e do retorno sobre o investimento; melhoria de vínculos de confiança com os seus colaboradores; melhoria das condições de atração e retenção dos seus talentos; facilitação de contratação de pessoas com deficiência, que não têm que se deslocar todos os dias para aquele local de trabalho, pessoas com deficiências das mais variadas categorias, não apenas cadeirantes. Há as pessoas com deficiência visual, auditivas e outras, e isso facilita o trabalho. Elas podem ficar em casa alguns dias da semana, porque nós não queremos excluí-las do ambiente da empresa, porque elas naturalmente já têm essa limitação.

Comentamos há pouco o que a comunidade ganha com isso: melhoria das condições de mobilidade urbana; melhoria das condições ambientais e a redução de emissão de poluentes, aumento da inclusão de pessoas com deficiência, e ampliação geográfica para contratação de pessoas, o que gera novos centros de consumo. Se as pessoas ficam nos seus bairros, não têm que se deslocar todo dia, elas começam a gerar mais receita para as instituições, para as empresas que estão naquele bairro, porque elas conseguem consumir mais. Elas não precisam ir a outro bairro para trabalhar.

Vejam a repercussão do teletrabalho com essas condições de mobilidade urbana, de planejamento humano, de locais de trabalho, onde estão os empregos, porque agora nós estamos falando de trabalho, enfim.

Outra coisa que eu quero comentar com vocês, que eu acho importante, é a questão da imobilidade urbana. Vejam que o custo dessa lentidão é de 40 a 60 bilhões por ano. Quem está pagando isso? Somos nós, exatamente em razão da quantidade de carros e de transporte coletivo. Para facilitar, poderia haver menos pessoas dentro dos transportes, seja metrô, trem ou ônibus. Por alguns dias da semana, elas poderiam evitar a utilização desses transportes coletivos.

Nos Estados Unidos e em alguns países latino-americanos, nós temos a Convenção 177 da OIT. A Colômbia foi o primeiro país latino-americano a ter uma legislação, em 2008. A Costa Rica tem a maior quantidade de empresas públicas

vinculadas, é claro, ao governo federal deles com teletrabalho. É um exemplo. Muito embora seja um país pequeno, ela tem muitas dessas condições de trabalho.

Nos Estados Unidos, basicamente é uma obrigação, nas agências federais, a adoção do teletrabalho. Eu gostaria de mostrar aos senhores uma projeção do que foi feito lá e que pode ser feito também no Brasil para possíveis teletrabalhadores, levando-se em consideração a redução daquilo que eles chamam de *turnover*, a redução do absenteísmo, a diminuição dos custos, os ganhos de produtividade, que, somando, dão mais de 5 bilhões de dólares em redução de custos, em economia.

Então, gostaríamos que isso também fosse trazido para o nosso País e que pudéssemos fazer, no plano federal, esse tipo de redução de custos, utilizando essa metodologia adotada nos Estados Unidos.

Para finalizar, eu queria mostrar alguns fatos relevantes. Desde 2000, a primeira legislação para o trabalho em casa foi elaborada pela Prefeitura Municipal de Fortaleza, num programa chamado *Programa de Incentivo aos Negócios em Casa*.

Eu quero também comentar que, de todas essas iniciativas feitas nesses últimos anos, o último relatório da OIT, que, inclusive, foi citado pelo Dr. Hugo, realizado em 15 países — o Brasil e a Argentina foram os únicos países da América Latina que participaram desse projeto —, mostra que o teletrabalho tende a crescer e é, realmente, uma metodologia, uma ferramenta e uma estratégia organizacional para melhorar o meio ambiente.

Rapidamente, quero comentar que o Conselho Nacional de Justiça — CNJ já tem regulamentado isso. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho também já tratou dessa matéria no Judiciário Trabalhista, através da Resolução nº 151. O Ministério da Justiça também, através da Portaria nº 469. Enfim, isso já está aí.

Na área pública já se adota o teletrabalho na AGU, bem como na Secretaria da Receita Federal e no Supremo Tribunal Federal, ou seja, nós já temos exemplos disso.

Neste último momento eu gostaria de mostrar também, dentro dessa linha, alguns Tribunais de Justiça — o de São Paulo foi pioneiro a adotar o teletrabalho —, alguns Tribunais Regionais Federais e o Tribunal de Contas da União. Aqui estão outras empresas públicas e outros órgãos públicos que adotam o teletrabalho,

inclusive o próprio TST. Se algum dia chegar ao TST a discussão de projetos de teletrabalho, ele já tem o exemplo, porque os seus servidores já o praticam.

Quero dizer aos senhores que, nesses 20 anos em que estamos envolvidos com esse assunto, não temos nenhum processo trabalhista por causa do teletrabalho. Podem acontecer problemas que não são do teletrabalho, quando a empresa, muitas vezes, o pratica de forma desordenada, descontrolada, criando problemas, como aconteceu numa determinada empresa pública. Um funcionário que já tinha entrado com processos trabalhistas foi chamado para ser um dos teletrabalhadores nesse programa. Ele processou a empresa alegando que o teletrabalho estava lhe criando problemas na área de prestação de serviço, porque estava com muitas horas extras.

O problema de hora extra é todo definido com políticas nas empresas. As empresas que implantam bem o teletrabalho estão muito bem. E o Brasil, hoje, é uma referência internacional, porque, além de a quantidade de teletrabalhadores ser a maior da América Latina, uma das maiores do mundo, esse teletrabalho já existe.

Nós estamos vendo aqui, neste recinto, muitas pessoas teletrabalhando, passando e recebendo mensagem pelo WhatsApp. E o que é isso? É, inclusive, teletrabalho. Não seria o local adequado, mas existe.

Era isso que gostaria de deixar claro. Essa é a nossa contribuição para a reforma trabalhista.

Fico muito feliz por ter sido uma das pessoas que trouxe esse assunto para o Brasil. Estamos vendo neste ambiente que existe a possibilidade de melhorarmos e modernizarmos cada vez mais as relações trabalhistas, através da adoção do teletrabalho.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Muito obrigado, Dr. Álvaro, que falou na condição de fundador e ex-Presidente da SOBRATT.

Quero informar a quem nos assiste que já estão disponíveis no *site* desta Comissão todas as apresentações que aqui estão sendo feitas. O endereço é *www.camara.leg.br/PL678716*. Lá está o acesso a todas as apresentações que estão sendo realizadas nesta tarde.

Concedo a palavra ao Dr. Wolnei Tadeu Ferreira, atual Presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades — SOBRATT, pelo tempo de 20 minutos.

O SR. WOLNEI TADEU FERREIRA - Boa tarde, Presidente Jones Martins, que preside esta Mesa, por intermédio de quem saúdo também o Deputado Daniel Vilela, nobre Deputado que preside esta Comissão; Deputado Rogério Marinho, Relator desses trabalhos; nossos expositores do dia: Dr. Hugo Cavalcanti, Dr. Luiz Antonio Colussi, Álvaro Mello, pioneiro do teletrabalho no Brasil, demais Parlamentares, Deputados e autoridades presentes. Boa tarde a todos.

O Álvaro já falou um pouco sobre a SOBRATT. Eu gostaria apenas de registrar que a SOBRATT hoje é uma entidade com quase 20 anos de atividade, estudando, difundindo e defendendo as melhores práticas de gestão do teletrabalho. Não por outro motivo nós estamos aqui, obviamente, para defender que esse item do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, seja mantido, defendido e, posteriormente, aperfeiçoado pelas partes, como poderemos ver.

Foi mencionada a questão do teletrabalho como um dos aspectos que podem, de alguma forma, fragilizar a relação de trabalho. Eu lembro que a Constituição Federal, no mesmo art. 7º mencionado, diz que é direito dos trabalhadores proteção frente à tecnologia. Então, temos que proceder aos ajustes para isso. A nossa Constituição é de 1988, ocasião em que nem a telefonia celular existia. Então, carecem de ajustes, carecem de aperfeiçoamento esses detalhes, esses tópicos que iremos discutir, rapidamente, com os senhores.

A nossa explicação visa, no aspecto do controle do trabalho remoto, esclarecer um pouquinho o seu conceito e como isso pode ser uma alternativa, tanto para as empresas e para os trabalhadores quanto para os sindicatos trabalharem as relações do trabalho.

A definição de teletrabalho o Álvaro rapidamente passou: trabalho substancialmente intelectual realizado a distância, através das tecnologias de informação e comunicação. Nós abreviadamente tratamos das tecnologias da informação e comunicação como TICs.

Aqui se falou muito na questão do *home office*, mas o trabalho à distância, através das tecnologias, é muito mais amplo que isso. Nós não podemos pensar no

trabalho à distância, ou teletrabalho, somente considerando o trabalho em um *home office*, na casa do profissional. O profissional hoje, como nós vimos, realiza o seu trabalho à distância, seja no aeroporto, em uma *lan house*, em um *coworking* ou em um ponto qualquer onde tenha acesso à Internet ou tenha uma comunicação. Então o tema é muito mais amplo do que isso.

E nós não podemos também ignorar o fato de que estamos falando às vezes de profissionais altamente qualificados, analistas de processamentos de dados que trabalham à distância e podem estar em vários pontos do País, atendendo remotamente a qualquer tipo de empresa.

Nós temos também aqueles trabalhadores que à distância são de baixa qualificação, mas para eles aquela é a primeira oportunidade de emprego, é o primeiro surgimento da oportunidade de emprego. Então é nesse sentido que a SOBRATT defende que há aspectos no teletrabalho que precisam ser tratados.

Nós não temos uma regulamentação eficiente e precisamos ter algo no vácuo legal. Os tribunais, quando são chamados a decidir, têm que tratar de assuntos que não estão previstos legalmente. E é nesse vácuo legal que entra a possibilidade da negociação, entra a possibilidade de se tratar o assunto, ou a possibilidade de os sindicatos interagirem com as empresas e seus trabalhadores. Nesse sentido, nós defendemos a manutenção desse tópico no projeto de lei.

E quais são as perspectivas mundiais que nós temos para o teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*? Talvez vocês não tenham ideia, mas já há uma estimativa no Brasil, feita até pelo IBGE, que demonstra que 68% das empresas do setor privado já têm como prática o teletrabalho entre seus funcionários, das mais diversas modalidades. Ou seja, isso já é algo muito comum.

O Álvaro mencionou a questão do teletrabalho nas esferas públicas, que, diga-se de passagem, dão exemplo de boas práticas. Nós temos hoje nos órgãos mencionados pelo Álvaro, principalmente os da Justiça, exemplos muito bons de teletrabalho, de trabalho à distância. O próprio Dr. Hugo comentou que realiza efetivamente esse trabalho, que é uma experiência importantíssima e valiosa para o magistrado, que vai julgar uma causa em algum momento, porque viveu a situação e sabe onde há dificuldades, seja na comunicação, no tempo ou na conciliação com a vida privada. Esses são aspectos valiosos que têm que ser tratados e não podem de

forma alguma ser esquecidos. Isso acontecerá se o assunto não for adequadamente tratado.

Então nós estimamos que hoje existam aproximadamente 15 milhões de teletrabalhadores no Brasil. E por que nós estimamos? Infelizmente — e vai aqui uma crítica ao Ministério do Trabalho —, nós ainda não temos nenhum controle nesse sentido. Se o Ministério do Trabalho tivesse um controle melhor sobre o número de contratos de trabalho *home office*, seja parcial, nós estaríamos produzindo políticas para isso, mas nós não temos. Nós poderíamos saber quais são os setores, quais são as empresas, quais são os cargos — através das CBOs — que mais praticam o teletrabalho. Nós não temos essas estatísticas oficiais no Brasil.

A partir do momento em que tivermos essas estatísticas, certamente nós teremos uma produção muito mais sadia de políticas e de negociações. Aliás, em termos de negociações coletivas, nós já temos alguns sindicatos, especialmente no setor de processamento de dados, como o colega aqui depois certamente vai comentar, que já dão exemplos nesse sentido. Essas boas práticas precisam ser copiadas e difundidas no Brasil.

Recentemente, algumas pesquisas foram realizadas sobre o teletrabalho. Essa pesquisa SAP 2016 — o material ficará disponível, as pessoas poderão acessar posteriormente os *lin*ks — já apurou um acréscimo de 50% no tocante às empresas interessadas em adotar a prática. Isso de 2015 para 2016. Por quê? Porque em 2015, no primeiro levantamento feito, cerca de 200 empresas apontaram um determinado número; já em 2016, levado por ene fatores, as empresas já ampliaram a busca e a procura por esse sistema de trabalho. Já foram 50% a mais de empresa. A pesquisa, inclusive, alcançou um padrão importante de amostragem com 325 empresas pesquisadas. Vale a pena tomar conhecimento dela.

Não menos diferente, a CNI acaba de concluir também um levantamento a esse respeito: 81% dos brasileiros desejam ter mais flexibilidade de local de trabalho. Eu não estou falando de flexibilidade de jornada ou flexibilidade de direitos, estou falando de local de trabalho. São 81%. E 73% desejam mais flexibilidade de horários. Obviamente, se formos a fundo, vamos verificar que os locais onde a flexibilidade de horário mais se faz necessária são aqueles Municípios, principalmente onde a mobilidade urbana está comprometida por algum motivo, seja

nas grandes capitais, seja por uma deficiência do transporte público, enfim, seja por algum motivo especial, em que a pessoa perde um tempo muito importante no trajeto de ida e volta ao trabalho e poderia estar produzindo algo na sua vida privada pessoal e, assim, se sentiria melhor.

Por fim, na pesquisa da OIT mencionada pelo Sr. Álvaro, agora em 2016, há mais um aspecto relevante: Japão e Estados Unidos lideram a adoção do teletrabalho com, respectivamente, 14% e 30% de empregados na modalidade, empregados da população economicamente ativa. Ou seja, há um crescente número muito grande nesse sentido que precisa ser, de alguma forma, estudado e ampliado.

O Álvaro comentou sobre a OIT. Vejam que nós já temos, desde 1996, uma convenção e uma recomendação da OIT nesse sentido com alguns aspectos muito valiosos para serem implantados e adotados. O Brasil ainda, infelizmente, não é signatário, não fez essa validação das normas aqui, mas como a OIT é um princípio, é uma linha de conduta importante, nós sempre nos baseamos nessas linhas de condutas internacionais.

Os Estados Unidos já foram mencionados. Argentina tem um programa muito interessante, em que as empresas podem aderir voluntariamente a esse programa e, se aderirem, são obrigadas a seguir aquele padrão de teletrabalho. Então, é um aspecto muito importante, porque é o Ministério do Trabalho que baixa as normas com adesão voluntária, mas as empresas que aderem têm obrigação de seguir aquelas determinações. Obviamente são normas de conduta que protegem o trabalhador e protegem os aspectos que envolvem a relação capital e trabalho.

A Colômbia também já foi mencionada, Costa Rica também. E nós temos mais recentemente o Peru, a Venezuela, Portugal e Espanha. Portugal já foi mencionado aqui. A Rússia também recentemente aprovou sua legislação em 2013. São países que estão, em termos de vanguarda, com legislação própria. Aliás, também foi citada na mesa a legislação de Portugal, que tem aspectos muito valiosos que precisam ser também seguidos e de alguma forma copiados ou assimilados pelo Brasil em suas normativas também.

Já falamos da previsão legal aqui, mas algo não foi mencionado. Por exemplo, nós temos o art. 4º da CLT, que fala de tempo à disposição, e tempo à disposição do trabalhador para a empresa é tempo de trabalho, é jornada de

trabalho. Nós temos também o art. 83 da CLT, que garante o salário mínimo para o trabalhador a domicílio. Obviamente, isso se assemelha ao *home office* para tais situações, ou seja, já há certo arcabouço jurídico que protege os trabalhadores nesse sentido.

O Tribunal Superior do Trabalho, muito sabiamente, logo após a ratificação da Lei nº 12.551, adaptou uma súmula que falava de sobreaviso, ou tempo à disposição dessa modalidade, já assimilando a questão do controle e a supervisão à distância, através dos meios telemáticos.

Então, há também uma orientação nesse sentido, e o Tribunal Superior do Trabalho tem se utilizado muito dessas linhas para julgar os casos. Eu posso assegurar isto a vocês. Os doutores aqui na ANAMATRA, o Dr. Hélio, todos sabem que isso tem sido até importante no julgamento de causas que, de alguma forma, surgem na Justiça do Trabalho.

O Congresso Nacional já está aqui avaliando, há dois projetos de lei do Senado, o PLS nº 274 e o PLS nº 326. O primeiro deles é do então Senador Rodrigo Rollemberg, hoje Governador do Distrito Federal; o segundo é do Senador Eduardo Amorim, ambos visando regulamentar essa matéria. Eles estão caminhando normalmente, mas óbvio que, com a vinda de elementos que apoiem ou incentivem isso, deverão ganhar uma velocidade até maior.

São dois projetos interessantes que podem ser avaliados e aperfeiçoados. Obviamente, a Casa, com certeza, tem preparo para isso. Disso não temos dúvida. Há outros três ou quatro projetos em andamento, mas que tratam de matérias um pouco mais pontuais, como a exigência de contrato escrito para essa modalidade, que é também uma das recomendações da OIT, e, portanto, muito valiosas.

Por que a previsão no PL é importante do nosso ponto de vista? Nós já comentamos: a legislação atual ainda é frágil, não oferece segurança jurídica a esse desafio nas relações de capital e trabalho. Existem alguns aspectos não previstos na CLT ainda não regulados e que precisam ser adequadamente avaliados.

O Dr. Luiz Antonio Colussi, muito apropriadamente, comentou a respeito de uma recente lei que entrou em vigor na França com o direito à desconexão do trabalhador.

São esses aspectos valiosos que precisam ser tratados. Talvez não se possa tratá-los todos num projeto de lei. E a possiblidade de negociá-los com a empresa torna isso importante para o projeto de lei e torna importante para as partes. Haverá muito mais agilidade nas empresas que desejam fazer e para os trabalhadores que estarão abrangidos por essa situação.

Há espaços para os empregadores e sindicatos regularem tais situações. Eu cito algumas delas aqui. Por exemplo, como se dará o controle da pessoalidade e do trabalho à distância? Haverá monitoramento? Há situações em que o monitoramento é fundamental. Os senhores sabem, por exemplo, que, quando recebem uma ligação de um *contact center*, de um *call center* ou de um *telemarketing*, vendendo, oferecendo um produto ou dando uma assistência, as ligações são gravadas. Obviamente que tudo isso é um monitoramento. É por que a empresa deseja? Não, porque a empresa necessita daquilo e porque a lei obriga que assim o faça. Então, esse monitoramento já existe por conta de outros dispositivos legais também. Portanto, é necessário, é importante que se tenha tratamento sobre tais pontos.

Vejam a seguir os demais. Posição do trabalho, como se falou aqui, os equipamentos, mesa, equipamentos necessários, como, por exemplo, um *notebook*, um *headphone*, um apoio de pés, um apoio de punho, é importante que sejam definidas essas questões de proteção ao trabalhador, elas têm que ser tratadas, assim como as questões de custo, conexão, comunicação, telefonia.

Um aspecto importante que não foi mencionado é o direito à reversibilidade. O trabalhador hoje está no presencial, amanhã ou depois, ele é escalado para um teletrabalho. Porém, não dá certo por qualquer motivo, na sua residência; pode ser pelo entorno familiar, pode ser na residência onde tem ou uma questão de localização onde a Internet, por qualquer motivo, não funcione bem, ou seja, ele precisa ter o direito de reverter a situação normal de trabalho presencial. Essas são garantias que precisam existir. Isso está, por exemplo, na Convenção da OIT, são aspectos que precisam ser aperfeiçoados, e a negociação vem nessa linha.

A contratação se deu nessa condição ou não, é uma condição que surgiu posteriormente? Como proteger — aqui se mencionou — a questão da privacidade? O chefe vai ligar para o trabalhador na hora da janta, em que ele está com a família? Não é legal. Ele vai ter que trabalhar e parar a janta para atender? Não é bom.

Obviamente que são situações que precisam ser tratadas, não dá para misturar, como foi muito bem lembrado pelo Dr. Heitor essa questão da privacidade, que precisa estar protegida.

Questão de jornadas, os excessos, eu até pergunto: o trabalho em domicílio já existe desde que a CLT foi implantada, e não havia excesso para quem trabalhava em casa na época? É só agora, porque é teletrabalho? Na época, havia isso também. Quem trabalhava como confeccionista, em casa, ou como um artesão, em sua residência, certamente também o fazia. Não é uma situação nova, o teletrabalho é só uma modalidade diferente de trabalho, não é uma situação que implica uma mudança dos hábitos e dos costumes, a não ser no próprio trabalho.

Como cuidar adequadamente das questões, envolvendo a segurança ocupacional, que também foi muito bem mencionada e destacada aqui por alguns dos expositores?

O PL fortalece essa negociação. Os sindicatos, no exterior, já estão convivendo e tratando dessa realidade. Eu menciono aqui o direito à desconexão, que também foi citado, o direito à reversibilidade, o acesso à comunicação com os empregados, através dos sindicatos, o regulamento do uso dos equipamentos da empresa, os cuidados que o trabalhador tem que ter e até eventualmente em devolver, quando se desliga da empresa, coisas deste tipo, a não interferência familiar, a proteção à privacidade, enfim.

O que nós estamos vendo? O teletrabalho é fundamental e tem algumas vantagens que nós não podemos ignorar e que foram mencionadas aqui. É um fomento à inserção de pessoas com deficiência, porque auxilia nesse sentido. As mulheres com filhos pequenos, por exemplo, têm mais facilidade, porque querem ficar ao lado dos filhos, realizar o seu trabalho ao lado dos filhos pequenos, para darem uma assistência a eles. A questão de aprendizes, idosos, treinamento, qualificação à distância, enfim, favorece a atração e retenção de talentos e ainda possibilita o maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, além de contribuir com mobilidade urbana, como mencionamos.

Enfim, são detalhes e vantagens importantes de que não se aproveitam só as empresas, mas o trabalhador e são espaços importantes de negociação coletiva que são construídos e oportunizados.

O trabalho remoto já é uma realidade inevitável no mundo, o seu avanço é inquestionável, não pode ser ignorado. Há um desejo de sua prática pelos governos, sociedade, empresas e empregados.

A segurança jurídica do PL dará impulso a isso e sua aprovação é matéria valiosa para a relação capital/trabalho, que vai equipar o Brasil ao resto do mundo. São os detalhes que eu passo.

Agradeço, mais uma vez, ao Presidente e ao Relator pela oportunidade que dão à SOBRATT de expor seus pontos de vista.

Muito obrigado a todos. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Agraço ao Dr. Wolnei.

De imediato, passo a palavra ao Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática — FENAINFO, Dr. Edgar Serrano. Antes, porém, esclareço, pedindo escusas, que o Deputado Herculano Passos, do PSD de São Paulo, é o requerente da presença do Sr. Edgar e, por outro compromisso, teve que se afastar desta reunião da Comissão.

Tem a palavra o Dr. Edgar por 20 minutos.

O SR. EDGAR SERRANO - Quero agradecer ao Presidente da Mesa, Sr. Deputado Jones Martins, ao Sr. Relator, Deputado Rogério Marinho. Muito obrigado. Quero agradecer também aos colegas de Mesa e aos Deputados e todos os colegas dos sindicatos patronais do Brasil.

É uma satisfação poder estar aqui, passando a visão do setor de tecnologia da informação quanto à reforma trabalhista.

(Segue-se exibição de imagens.)

Gostaria de começar indo a 1930, quando o Sr. Lindolfo Collor teve a coragem de iniciar as leis trabalhistas. Naquele momento, ele teve a visão de tornar o Brasil moderno, deixando o País de ter uma relação de trabalho no modelo colonial, trazendo-o para um modelo atual à época, do século XX. Passados 13 anos, consolidam-se as leis do trabalho, com a CLT; e 3 anos depois é inventado no mundo o primeiro computador da era moderna.

Como sabemos, nas décadas de 80 e 90, e agora no ano 2000, a revolução que a computação trouxe para o planeta é inimaginável, e ela só vai aumentar, todos nós sabemos disso. Tanto é que, na década de 90, vemos nas empresas, nas

indústrias que a automação, a robótica, passou a construir os carros sem a necessidade dos trabalhadores. E o que nós vamos ver agora é que, a partir de 2020, a evolução da tecnologia é tão grande que as atividades consideradas hoje braçais, nos escritórios, serão feitas por robôs de *softwares*. E é importante que todo o emprego que possa vir a deixar de existir, seja porque um robô está executando ou porque um *software* está fazendo, abre milhares de empregos no setor de tecnologia da informação, porque alguém tem que programar esses *softwares*.

Partindo disso, gostaria de falar sobre as características dos profissionais de TI. São pessoas com graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado. E alguns são autodidatas. Os exemplos que temos de autodidatas são os homens mais famosos do mundo: Steve Jobs, já falecido, e Bill Gates. Esse é o nível dos profissionais de TI do mundo todo. Vale a pena dizer que são profissionais que precisam de alta capacidade cognitiva. Senão, não conseguem trabalhar. São pessoas muito inteligentes. O mesmo acontece com a Engenharia, a Arquitetura e outras áreas.

O desenvolvimento de *software* no Brasil tem padrão mundial. O profissional que desenvolve *software* no Brasil pode trabalhar em qualquer País: Austrália, Canadá, Estados Unidos, Alemanha. Vocês devem assistir aos noticiários e ouvir que o Canadá busca profissionais brasileiros para trabalhar em TI; a Austrália a mesma coisa, os Estados Unidos também. Basta falar o idioma local que o profissional vai poder trabalhar. Com isso, quero dizer que o nosso profissional pode estar perdendo vagas e que os nossos empregos podem deixar de estar acontecendo em função da dificuldade e do custo para contratar algumas pessoas.

Hoje de manhã, nós estávamos conversando com um Deputado, e ele falou que, em seu gabinete, quando tem que mudar seu *software*, contrata profissionais da Índia para customizá-lo, a um custo de 15% do praticado no Brasil. Isso é importante. É um Parlamentar colega dos senhores.

Os concorrentes das empresas brasileiras, os nossos *players*, têm uma legislação muito mais branda nos seus países. Da mesma forma, nesses países, eles dividem em duas partes os trabalhadores: os braçais, com uma visão bem diferente, provavelmente semelhante à de Lindolfo Collor; e os profissionais altamente qualificados em termos intelectuais, com outra visão. Isso faz com que o Estado da Califórnia seja hoje mais rico, tenha um PIB maior que o do Brasil.

Todas essas inovações que vocês estão vendo precisam de um ambiente propício. Mas, quando eu trato um profissional do século XXI no Brasil como se fosse um analfabeto que Lindolfo Collor quis proteger, eu travo esse profissional, eu dificulto o avanço do desenvolvimento desse setor.

Senhores, em relação à reforma trabalhista, por que nós consideramos importante que a legitimação dos acordos da convenção coletiva conste no projeto? O profissional de TI é inteligente, é benquisto em qualquer lugar do mundo. As principais economias do mundo gostam do profissional brasileiro, porque ele é capaz. Se os profissionais estrangeiros são inteligentes, são considerados inteligentes e sabem decidir por si só, os brasileiros também são — isso é evidente.

Então, nós consideramos isso importante e dou alguns exemplos. A grande maioria dos profissionais de TI, especialmente os mais jovens, usa como *benchmark* a Califórnia. Todos eles gostariam de fazer uma jornada menor, um intervalo de almoço menor, mas não podem. É crime praticamente. Se fizerem 59 minutos de intervalo, é um problema — isso independente de qualquer acordo. E por quê? Um estivador que realmente não fizer uma hora de descanso provavelmente vai ter um mal súbito se, 15 minutos depois de almoçar, voltar a carregar sacos de 50 quilos. Mas todos nós sabemos que, na área de tecnologia, isso não vai acontecer.

Então, mesmo que esse profissional de TI, que tem graduação, pós-graduação, que é inteligente, queira fazê-lo, hoje não pode. E é evidente, como muito bem falaram os magistrados à mesa, que é a lei que não permite. Nós precisamos ajustar isso. Eu não estou dizendo que tenha de ser 15 minutos de almoço para quem faz trabalho braçal. Mas nós precisamos separar este Brasil, que vem mudando desde 1930, há 87 anos. O País cresceu e se desenvolveu, e nem Lindolfo Collor, que já era um vanguardista, que enxergou à frente, poderia imaginar a revolução que a tecnologia traria para a sociedade brasileira. Por isso, precisamos repensar essa situação.

As homologações de rescisões pelos sindicatos. Normalmente, o profissional de TI, quando vai fazer a sua homologação, já está há mais de 1 mês trabalhando em outra empresa, porque, em 10 dias, ele tem que receber a rescisão, e a homologação é marcada muito tempo depois. Ele precisa faltar ao novo emprego para ir à homologação.

As pequenas empresas precisam manter os prepostos para acompanhar. *"Ah, mas o contador faz."* Sim, se a empresa tem uma estrutura. Mas tem que pagar também, é um custo desnecessário. Além disso, muitas vezes o próprio programador foi esse que fez o *software* da folha de pagamento. E ele vai lá ser assistido na rescisão para saber que onde está escrito "salário" é o seu salário e que onde está escrito "um terço de férias" são suas férias. Ele não precisa disso.

Além do mais, mesmo com a assistência e a homologação, a Justiça do Trabalho depois vai receber as mesmas causas, não vai impedir absolutamente nada. Então, entendemos que as homologações poderiam terminar, no nosso setor pelo menos, nos setores de Engenharia, onde as pessoas têm, repito — desculpem-me por ser insistente —, graduação, pós-graduação, mestrado. E os que não chegaram a estudar são autodidatas, porque, se não forem, não conseguem trabalhar no setor.

A hipossuficiência relativa. Senhores, poderiam ser consideradas incapazes pessoas que transformaram a sociedade moderna? Esses mesmos profissionais que trabalham no Brasil têm competência para trabalhar em qualquer lugar do mundo. Como já disse, têm graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado. E não podem discernir? Eles não sabem discernir que gostariam de fazer uma refeição rápida para, 15 minutos, 20 minutos depois, poder voltar, já que vão ficar sentados à frente de um computador, pensando, e não vão ter uma congestão?

Mas eles não podem decidir, já que, à luz do pensamento de Lindolfo Collor, quando se estabeleceu a pedra angular, todos trabalhadores eram hipossuficientes, porque eram analfabetos — de fato, eram na época — e, para isso, precisavam de proteção. É evidente que temos de proteger os que precisam de proteção. Quanto a isso, não há dúvida. Mas é bem fácil hoje identificar aqueles que desenvolvem trabalhos intelectuais e são capazes daqueles que não são.

A regulamentação dos serviços especializados. Senhores, não podemos identificar a terceirização de TI — e já vou explicar por que — com as atividades de vigilância, segurança, entre outras, que ainda são também trabalhos braçais, não intelectuais. Por quê? Porque as maiores economias do mundo se desenvolveram.

Há um termo que os senhores devem escutar muito: *spin-off*, uma empresa que se divide, porque tem um setor com um grau de especialização tão grande que

cria uma empresa nova e menor. De tão especializada, ela passa a vender serviços para a empresa originária e para outras. Acaba crescendo e vira uma empresa de bilhões, como WhatsApp, Facebook e todas essas que vão se transformando nessa cadeia bilionária que enriquece os jovens da Califórnia.

Mas a nossa lei, ao enxergar o *software* como uma única coisa, não percebe que o *software* é uma das atividades que mais se divide. E quem é da área sabe que as atividades, ainda que sejam *softwares*, são completamente diferentes. Elas não têm nada de atividade-fim, elas mudaram completamente.

Para fazer um sistema, é preciso diversas habilidades, que não se encontram num único profissional, que uma empresa não consegue manter. E qual é o grande risco? Que essa empresa que se especializa cresça tanto que gere novos empregos e aumente a nossa economia, a nossa riqueza. Esse é o grande risco que há em se criar uma cadeia virtuosa produtiva. Foi assim que a Califórnia se transformou num PIB muito maior que o do Brasil, justamente pelas empresas de tecnologia e por um modelo desses de formação de cadeia produtiva.

Senhores, o *home office*, o teletrabalho foi amplamente debatido. É claro que somos a favor. Inclusive, no exemplo que eu trazia, os magistrados já têm esse benefício, já podem usá-lo. Podemos ampliar isso para a sociedade. É evidente que com controle, mas vamos imaginar que pessoas inteligentes, com graduação, pós-graduação, etc. são capazes sim de ter um controle disso. Os próprios *softwares* hoje podem controlar o tempo que a pessoa está disponível ou não para a empresa. Isso é um benefício. A sociedade brasileira não consegue dar hoje o mínimo para o ser humano, que é o deslocamento, segurança. A pessoa pode ser assassinada indo para o trabalho. Nos grandes centros leva-se de 1,5 a 2 horas para ir e para voltar, 3, 4 horas. Ele poderia estar em casa. Então, sob o risco de ter algum tipo de exploração, ele tem que ficar 3, 4 quatro horas no trânsito. Aí se faz proteção. Não estamos protegendo ninguém. Nós estamos impedindo as pessoas de terem o benefício que a tecnologia já trouxe e está disponível para toda a sociedade.

O trabalho temporário é comum nas economias de Primeiro Mundo, porque permite que aquele profissional, em um determinado momento de recessão, tenha a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho naquela empresa e fazer um bom

trabalho. O risco que se tem é que se goste do trabalho dessa pessoa e que ela fique.

Ao impedir o trabalho temporário, criando dificuldades para isso, garantimos que não vai haver emprego nenhum. Então, não se garantem novos empregos com isso. Dificultamos aquela oportunidade. Se aquela pessoa entrar e ajudar a vender, vamos pensar, saindo do meu setor... Um bom vendedor, na época de Natal, se for um campeão de vendas, vai continuar trabalhando, vai seguir a empresa, ele ajudou, modificou.

No setor de TI ninguém quer perder. Dizer que a relação fraca é o trabalhador não é verdade. Em tecnologia da informação, hoje o fraco é o dono da empresa. Quando uma pessoa sai, ela leva toda a inteligência para onde for. Isso já mudou e muito. É disso que nós temos que cuidar. Não se trata mais de força braçal. Do cérebro não há como extrair. Isso está dentro da cabeça de cada um dos profissionais.

Quanto ao trabalho intermitente, se nós pudéssemos ter profissionais trabalhando em diversas empresas, pela sua especialidade, pela sua raridade, o único risco que nós teríamos é que eles se especializariam. Sendo um profissional tão bom, provavelmente ele deixaria de ser empregado de várias empresas, montaria a sua própria empresa, passaria a contratar.

Aí é que nós temos que ver esse problema Brasil, que já foi dito aqui neste Congresso: amam-se os empregos e odeia-se quem os criam. Se quisermos resolver o problema do Brasil, se quisermos resolver o problema de emprego, nós temos que incentivar os empreendedores. São essas pessoas que vão fazer essa transformação, contratar e gerar novos e melhores empregos.

Senhores, em relação à desoneração da folha de pagamento, esse também é outro item importante que nós gostaríamos de abordar. Em dezembro de 2015, majoramos de 2% para 4,5%, 125% de aumento do custo social. Isso é um absurdo! O mais importante é o rombo previdenciário. Aqui estamos falando de força de trabalho, mas existe um custo social. Não são as empresas que pagam à Previdência 2% que geraram o rombo. São as empresas que por leis criadas são isentas de pagar todo e qualquer valor previdenciário patronal. Essa é a questão.

Arriscamos dizer que, se todos pagassem 1%, os que estão pagando 4,5 pagassem 1, e todos os que não pagam absolutamente nada, mas não é porque estão deixando de pagar, porque estão sonegando, mas é porque existe uma lei que diz eles não precisam pagar, provavelmente nós não teríamos esses rombos. Em cada setor vemos 5 bilhões, tantos bilhões de isenções. Somem todas essas isenções e se chega rápido ao rombo previdenciário que se tem. Isso ao ano. Em poucos anos, resolveríamos o problema.

No entanto, as isenções são praticamente — como disse lá atrás o nosso Ministro — "imexíveis". Como vamos fazer que aqueles que pagam paguem ainda mais para continuarem isentos? Não há mais espaço para isenções. Precisamos que todos paguem para que as alíquotas sejam reduzidas.

Se em 1930, há 87 anos, Lindolfo Collor teve a coragem de modernizar o Brasil, saindo da visão colonial do século IX e trazendo o País para o moderno século XX, nós precisamos — é o apelo que faço — que os senhores no século XXI modernizem o Brasil, mas sem querer acertar para mais 87 anos, porque ele vai continuar crescendo em uma progressão geométrica. Pelas próximas duas, três décadas, deveremos revisitá-lo, porque é impossível prever um futuro tão distante. É bem verdade que o passado mudava mais lentamente as coisas, mas agora a mudança é vertiginosa.

Entendi muito bem quando os magistrados falavam de estar engessados. Eles têm que executar as leis que são criadas no Brasil e, se não modernizá-las, não melhorá-las, é evidente que isso vai estourar naquele que tem a função de executá-las e fazer com que sejam cumpridas.

Fazemos o apelo para que enxerguem o Brasil, não necessariamente dois Brasis. Vamos proteger o Brasil do trabalho braçal. Não vamos tratar os desiguais com igualdade, porque nesse sentido estaremos fazendo injustiça, estaremos desmotivando os jovens que querem crescer, que querem se espelhar nos Estados Unidos, que querem se espelhar na Europa, onde lá eles podem muito mais. Mas nós continuaremos os enxergando como hipossuficientes e praticamente burros que não sabem o que querem, freando esses talentos e consequentemente o desenvolvimento da nossa economia. Temos que deixar de olhar para trás e passar a olhar para frente.

Gostaria de registrar que o Brasil de hoje, sim, ainda tem injustiça social, é verdade, mas é um País muito diferente do que Lindolfo Collor encontrou na década de 30 a 40, quando teve coragem de modernizar o Brasil com relação às questões trabalhistas.

Precisamos ter a mesma coragem de modernizar o Brasil nesse sentido, sem esquecer os desprotegidos, aqueles que ainda não tiveram a oportunidade de chegar a fazer trabalhos intelectualizados. Que permitam que aqueles que já fazem trabalhos intelectualizados possam desenvolver o País, ajudando com riqueza a trazer esses irmãos que ainda estão à margem dessa sociedade moderna, para que possam, quem sabe um dia, em vez capinar com foice, operar uma máquina para fazer esse trabalho.

Obrigado pela atenção. (*Palmas.*)

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Gostaria de agradecer ao Dr. Edgar Serrano pela exposição e a todos os expositores. Com a fala do Dr. Edgar, nós encerramos essa primeira etapa de apresentação dos expositores. Gostaria de cumprimentar todos os que de forma didática, inteligente e objetiva expuseram suas ideias, defenderam suas teses, fizeram suas sugestões.

Passamos a palavra ao nosso Relator, o Deputado Rogério Marinho. Depois os Srs. Deputados farão seus questionamentos, por 3 minutos, em blocos de cinco Deputados por vez. Falam cinco Deputados, a cada 3 minutos, e depois a palavra volta para a Mesa, para as explicações.

Com a palavra o nosso Relator, o Deputado Rogério Marinho.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Sr. Presidente, Sras. e Srs. Deputados, convidados, assessores e imprensa presentes, nós ouvimos dois aspectos de um problema que de fato há no nosso Brasil, com o resgate histórico feito pelos debatedores. O Dr. Luiz Antonio identifica, desde os primórdios, desde os primeiros documentos da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, que já havia disponibilidade do trabalho, que seria a condição primária do trabalho que estamos falando, que é o trabalho remoto, o teletrabalho e outras modalidades que foram colocadas de forma intermitente, como o trabalho temporário.

Ouvimos aqui a voz e a posição dos julgadores, do Sr. Luiz Antonio Colussi, que representa a área legislativa da associação, e do juiz Hugo Cavalcanti Melo

Filho, que representa também a entidade latino-americana do Direito do Trabalho, além dos operadores, dos que fazem parte do dia a dia do trabalho remoto ou teletrabalho ou *home office*. Enfim, há alguns apelidos.

Eu gostaria de fazer perguntas, provocações no bom sentido. Senti, por parte dos senhores juízes, primeiro uma resistência à própria lei. A pergunta que eu faço é repetição da que eu fiz ontem, antes de entrar no tema específico, que é sobre o teletrabalho: os senhores consideram que a lei, em vez de dirimir contenciosos, de diminuir a judicialização, pelo contrário, vai aumentar essa instabilidade? Ela vai permitir novos processos, novas judicializações?

E há um paradoxo, na minha opinião. Eu queria também que os senhores comentassem como em um País como o nosso, que há uma Constituição que estimula, que indica a necessidade de se fazer convenções e acordos, a CLT disponha a respeito do tema, e nós discutamos uma lei que está reiterando o que é dito por esses dois documentos, na ótica do Governo e de vários que aqui passaram para dar o que se chama segurança jurídica. Gostaria de saber como os senhores veem essa situação.

Em relação especificamente ao tema de que tratamos aqui, os dados que foram trazidos pelos debatedores dizem que há quase 15 milhões de trabalhadores brasileiros que já estão dentro dessa atividade, mas esses dados não foram referendados pelo Ministério do Trabalho, em função do mecanismo de prospecção e aferição, que não são ainda perfeitos.

Escutei aqui debatedores falarem a respeito de normatizações que já existem em vários órgãos do Governo Federal, até no próprio Tribunal Superior do Trabalho, que há a necessidade de não se levar em consideração pelos debatedores do Judiciário a retirada do projeto da possibilidade de haver negociação específica sobre esse tema, que é um dos 13 pontos que estão contidos aqui. Mas qual é a proposta dos senhores, já que é uma normatização feita por vários órgãos distintos e uma situação que acontece na realidade? O que os senhores propõem para minimamente parametrizar as decisões, permitir que haja segurança jurídica nessa relação contratual? De que forma nós poderíamos trabalhar esse tema?

Para os demais debatedores, os operadores, os Presidentes e ex-Presidentes das associações e técnicos ligados à área de *software* e tecnologia da informação,

pergunto o que propõem para que haja segurança jurídica na iniciativa privada. É importante que se preserve na lei esse tema de livre negociação ou há necessidade apenas de regulamentação específica? Há ainda a questão do trabalho intermitente. De que maneira ele atende, por exemplo, ao setor de TI e por que a legislação trabalhista atual, a CLT, não faz isso? Não é suficiente para resolver a questão da tecnologia da informação?

São essas as provocações iniciais. Vamos aguardar o debate.

Solicito ao Presidente ouvirmos logo os cinco primeiros Parlamentares inscritos e depois, em bloco, os palestrantes respondem a eles, se for possível.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - É possível. Vamos acatar a sugestão do nosso Relator.

Eu abro a palavra aos Srs. Parlamentares. *(Pausa.)*

Antes, consulto o Deputado Patrus Ananias sobre o seguinte. V.Exa. está uma delegação do Deputado José Guimarães para falar em nome da Liderança da Minoria. V.Exa. quer usar dessa prerrogativa agora ou mais tarde? *(Pausa.)*

Temos aqui delegação do Líder da bancada do PT ao Deputado Wadih Damous. Consulto se S.Exa. vai fazer uso da palavra agora ou mais tarde. *(Pausa.)*

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Vou falar agora, até porque já estou inscrito.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Deputado Wadih Damous, V.Exa. é o primeiro inscrito. V.Exa. vai utilizar os dois períodos de tempo?

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Por favor.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - V.Exa. terá 12 minutos.

Antes de conceder a palavra ao Deputado Wadih Damous, comunico aos Srs. Deputados que está havendo votação nominal no plenário. O Deputado Rogério, o nosso Relator, vai se afastar para isso neste momento. Eu também vou precisar ser substituído temporariamente para votar.

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Todos nós.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Todos nós precisaremos.

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Seria melhor suspender a reunião para irmos votar. Caso contrário, vou ficar falando sozinho aqui.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - A sugestão é suspender os trabalhos por 10 minutos?

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Ou menos.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Para haver uma certa folga, vou suspender a reunião por 10 minutos.

Peço escusas aos apresentadores, mas estas são as regras da Casa.

Suspendo os trabalhos desta reunião por 10 minutos.

(A reunião é suspensa.)

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - São 17 horas e 7 minutos, convido todos os Srs. Deputados, bem como os senhores que nos assistem, a assessoria, os palestrantes, para que retomemos os nossos trabalhos.

Concedo a palavra, por 9 minutos, espaço de Liderança e mais 3 minutos regimentais, ao Deputado Wadih Damous, pela bancada do PT. Perdoe-me pela pronúncia errada do seu nome, Deputado.

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Meu nome é mais complicado do que esse projeto, mas vamos lá.

Sr. Presidente, Sras. e Srs. Deputados, senhores convidados, antes de mais nada, gostaria de fazer algumas observações em relação à fala do Sr. Edgar, para que eu não me esqueça, porque, do meu modesto ponto de vista, o Sr. Edgar emitiu conceitos aqui um tanto distorcidos em relação ao direito do trabalho e em relação à legislação trabalhista.

Quando o legislador do trabalho fala de hipossuficiente, não está se referindo a uma condição mental ou a uma condição intelectual. Ele está se referindo à posição que se ocupa num contrato de trabalho. Em um contrato de trabalho, há duas partes, que são assimétricas: uma é detentora dos meios de produção, e a outra é detentora tão somente da força de trabalho. O mero detentor da força de trabalho, diante do seu empregador, diante do detentor dos meios de produção, é hipossuficiente. E isso independe da sua condição intelectual ou da sua genialidade. O Bill Gates, o Zuckerberg ou qualquer dos gênios que o senhor citou aqui, num contrato de trabalho, é hipossuficiente. Então, não há qualquer relação entre o estado mental, o estado cultural, a genialidade ou a burrice e a proteção do trabalho.

O que se protege é a parte economicamente inferior diante da parte economicamente superior.

E ao contrário desse mantra já cansativo que se ouve aqui de que a CLT é velha, é isso, é aquilo, o direito do trabalho, etc., a própria jurisprudência trabalhista já reconhece a mitigação dos efeitos da subordinação, do princípio da subordinação, quando se trata, num contrato de trabalho, de alguém empregado, de um alto empregado. Então, isso já é reconhecido.

Agora, acho muito problemática essa clivagem entre gênios. Tenho certeza de que não foi a sua intenção, mas é bom tomar cuidado com determinada fala, porque fica parecendo que o mundo do trabalho é dividido entre gênios e idiotas, trabalhadores braçais. Não é o caso. A proteção é ao emprego; a proteção é em relação à parte economicamente inferior, seja ela dotada de genialidade, padeça ela de burrice, padeça ela de algum déficit mental.

Isso acaba perpassando todo este nosso debate: *"A velhice da CLT... Porque a CLT... Porque aqueles que conceberam a CLT... O mundo do trabalho..."* É claro que o mundo do trabalho era um e que o mundo do trabalho hoje é outro. É óbvio! Não há necessidade de qualquer aprofundamento sociológico e econômico para se compreender isso. Mas, juridicamente, não é essa a questão. Juridicamente, o contrato de trabalho foi concebido para demarcar campo com os outros contratos da vida civil em que as partes se igualam. Em um contrato de trabalho, voluntariamente, é da essência do Direito do Trabalho que se trate desigualmente partes que são desiguais. Isso não tem nada a ver com o estado mental, com o grau cultural ou com o saber ou não saber do empregado. Empregado é empregado. Aos que são mais qualificados, aos que, nas relações de trabalho, embora empregados, desempenham funções de natureza superior, de natureza elevada, isso não os torna menos empregados, apenas se mitiga o princípio da subordinação, porque, muitas vezes, esses empregados também exercem o poder de subordinação.

Então, eu gostaria de fazer esse reparo, porque não se trata de uma impressão isolada. Trata-se, efetivamente, de um preconceito em relação a quem defende a desregulamentação do trabalho, a quem acha que o mundo do trabalho não precisa mais ser regulamentado e que a vontade entre as partes resolve tudo.

Isso, na verdade, é retroceder ao liberalismo, que já está, há muito, superado em todo o mundo.

Em relação ao trabalho telemático ou ao trabalho à distância, há outra questão. Vejam que a lei — e foi esta Casa que a fez, o Congresso Nacional — alterou o art. 6º da CLT já preocupada com a questão do trabalho telemático. Acontece que a CLT não vai a detalhes. O que estou querendo dizer é que nada impede — e nós não precisaríamos, Dr. Colussi, deste projeto — que empregados e empregadores pactuem com o trabalho telemático. Não há necessidade alguma deste projeto para que haja essa pactuação. Acho até que é o tipo de tema que desafia uma regulamentação via pactuação, desde que o princípio protetivo — e esta foi a preocupação da lei ao alterar o art. 6º — permaneça íntegro. Ponto! No mais, acho perfeitamente cabível e necessário que se pactue. Acho até que esse não é nosso papel, não. Agora, o problema é que quem está incentivando isso é um projeto que já traz em si a cultura, já contém a ambiência da desconstrução de direitos, da revogação de direitos. É o que este projeto é: um projeto mal-escrito, um projeto ruim na forma e no conteúdo.

Agora, há determinados exemplos que são reais. Isso é fato. Por exemplo, no Poder Judiciário, já se pratica de forma bastante antecedente — e o processo eletrônico o possibilita — o trabalho telemático. Mesmo na advocacia, hoje os advogados trabalham em casa, não têm mais escritório. Por exemplo, o Poder Judiciário estabelece que os funcionários que exercem o trabalho a distância, o trabalho telemático, têm que demonstrar uma produtividade superior aos que desempenham funções normais.

Até me antecipo e faço uma pergunta aos dois magistrados: como podemos mensurar essa produtividade de forma a não se tratar de uma burla aos princípios do Direito do Trabalho, sobretudo, ao princípio protetivo? Pergunto isso porque, obviamente, o trabalho a distância pode suscitar desconfianças. O empregador vai pensar: *"O funcionário está trabalhando mesmo?"* E, óbvio, como a jornada é aberta e o empregado, por estar trabalhando a distância, em tese pode administrar a sua jornada, vai-se cobrar dele produtividade. E mais: o trabalhador braçal precisa de fato de meia hora a 1 hora de intervalo de almoço. E o gênio que trabalha com

tecnologia de informação? Ele também requer esforço mental e há efeitos na condição física e psíquica desse empregado.

Então, o que nós vemos no projeto e ouvimos em algumas falas aqui — e me refiro em particular à fala do Sr. Edgar — é aquela coisa que se tem dificuldade de revelar: a relativização de direitos; a exacerbação da desregulamentação sob a capa de que essa atividade é exercida por superdotados mentalmente e que, por isso, são mais explorados ainda. Assim, nós temos que tomar cuidado com a emissão de certos conceitos aqui que simplesmente não correspondem à realidade.

Nesse sentido, acho perfeitamente desejável a pactuação. Inclusive, este é um tema que desafia mesmo a pactuação. No caso do trabalho telemático, do trabalho a distância, é desejável que empregados e empregadores construam um ambiente, que pactuem com isso. Por exemplo, se fôssemos regulamentar isso aqui via legislativa, teríamos extremas dificuldades, até pelas peculiaridades de determinadas prestações.

Mas o problema é que isso está se dando no âmbito de um projeto de lei ruim que passa a ideia de que essa pactuação não foi feita, porque a CLT a impede. Isso não é verdade! Isso não é verdade! Empregados e empregadores podem sair daqui agora, reunir-se e pactuar condições de trabalho a distância.

Deixo então a pergunta ao Dr. Hugo e ao Dr. Colussi, ainda que a resposta não seja precisa: quais seriam alguns dos parâmetros de exigência e de medição dessa produtividade? Porque aí também se pode esconder a tentativa de superexploração da mão de obra, do empregado, que trabalha a distância.

Obrigado, Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Obrigado, Deputado.

O próximo inscrito é o Deputado Arolde de Oliveira. *(Pausa.)* Ausente.

Concedo a palavra ao Deputado Pedro Vilela. *(Pausa.)* Ausente também.

Com a palavra o Deputado Daniel Almeida, por 3 minutos.

O SR. DEPUTADO DANIEL ALMEIDA - Sr. Presidente, cumprimento V.Exa. e os nossos convidados para este debate. Conforme exposto aqui pelo orador que me antecedeu, a questão não é a existência do trabalho remoto, o teletrabalho. É absolutamente inevitável agregar novas tecnologias ao processo produtivo. Eu nasci na roça e, naquele tempo, nós cultivávamos com a enxada. E hoje, na minha região

mesmo, há máquinas produzindo guiadas por satélite. Não é este o debate: se vamos ou não agregar.

O projeto de lei propõe que essas relações deem-se no entendimento entre patrões e empregados. Penso que o debate aqui é: se é necessária ou não alguma regulamentação também nessa atividade. Outros países estão fazendo; outros países estão fazendo, ou seja, estão estabelecendo um patamar mínimo de regulação e, a partir dele, estabelecem na negociação as condições para o exercício dessa atividade.

Não considero o trabalho do ajudante de pedreiro, do homem do campo ou do gari mais nem menos digno do que o de alguém que trabalha em TI. Ele deve ser tratado com as mesmas condições de dignidade; nenhum é mais relevante do que o outro. E é para isto que temos que ter regras, normas e legislação: para essa proteção mínima.

Preocupo-me quando vejo a repetição do discurso de que nós temos uma legislação ultrapassada, que é do tempo do Lindolfo. E, mesmo que fosse desse tempo o início deste debate, ele durou mais de 10 anos. Começou no início da década de 30 e só se concluiu, como arcabouço principal, em 1943, que é a data da nossa CLT, depois de amplo e intenso debate da sociedade. A nossa Constituição foi um processo amplo de debate. Não podem alguns, em algumas sentadas, acharem que têm sabedoria suficiente para impor seus pontos de vista em relação a alguns temas.

A dignidade do ser humano é absolutamente necessária e essencial, porque todos somos seres humanos. Por mais intelectual que seja alguém, ele precisa dormir, alimentar-se, ingerir proteínas, digerir aquilo que o alimenta. Enfim, há certas condições que estão presentes em qualquer ser humano, em qualquer atividade que ele exerça. Não se pode suprimir essa condição humana. É bom se verificar que, mesmo em sociedades que têm processos produtivos com elevado grau de robotização, como é o caso do Japão, há um índice de suicídio muito elevado. E qual é a razão disso? Nós não podemos imaginar que todos podem virar máquinas, que alguns são máquinas supermodernas e que outros podem ser tratados como os jumentos, lá do Nordeste, que só têm a responsabilidade de transportar carga.

Portanto, essa visão da dignificação do trabalho é absolutamente essencial. Logo, nós temos que ter normas mínimas para estabelecer esse patamar de preservação da dignidade.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Muito obrigado, Deputado Daniel Vilela.

O próximo inscrito é o Deputado Arolde de Oliveira. V.Exa. tem 3 minutos, Deputado.

O SR. DEPUTADO AROLDE DE OLIVEIRA - Três minutos dos grandes ou dos pequenos, meu querido Presidente?

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Com uma mínima tolerância, mas são 3 minutos.

O SR. DEPUTADO AROLDE DE OLIVEIRA - *(Riso.)* Obrigado.

Eu serei muito breve, então. Só queria fazer um registro. Não pude ouvir todas as palestras, pois infelizmente tive que sair. E essa área de telecomunicação, de comunicação e informática faz parte justamente da minha formação técnica, e eu gostaria de fazer algumas considerações.

Primeiro, gostaria de dizer que, com a Internet e o exacerbado funcionamento de uma rede cada vez mais capilar, cada vez mais envolvente, nós vivemos realmente a situação da morte da distância, da relativização do tempo e da desintermediação acentuada. E é claro que isso já traz uma série de implicações. Ouvi, antes, a palavra do Dr. Álvaro sobre a questão do Uber. Este é um dos exemplos, mas existem aplicativos hoje que desintermedeiam agências de viagens e que desintermedeiam outros sistemas de transporte, que não apenas o transporte coletivo público e o transporte público individual. Isso é uma realidade.

Mas a coisa mais grave que está acontecendo, em meu entendimento, é que não estamos nos apercebendo de que essa transição está ocorrendo e de que somos parte dela. E, por sermos parte dela, talvez não estejamos tendo condições de percebê-la. Nós não podemos nos recortar, como numa experiência física, newtoniana, cartesiana, e avaliar o que está acontecendo. Nós somos parte desse processo, que veio de uma situação, nos últimos 30 anos, totalmente analógica, por conseguinte, lenta e que entrou em um mecanismo de mudanças, com demandas cada vez mais aceleradas e maiores. Dessa forma, estabeleceu-se — e já o disse

nesta Comissão — uma lacuna legal, uma lacuna de normatização. E nós vivemos certa circunstância de um espaço anárquico.

O que fazer nessas relações do trabalho? Não é só a questão do emprego. Nós analisamos a questão do trabalho sempre associado ao emprego, mas o emprego é uma parte do trabalho. Então, nós vamos ter que discutir, sim, as questões das relações sociais neste momento tecnológico, basicamente as relações trabalhistas, como o continente do emprego formal, conforme nós entendemos hoje como contrato. Essa é a realidade. Mas nós vamos ter que achar alternativas para o trabalho e para a renda fora dessa situação do trabalho formal entendido como emprego.

Penso, inclusive, que nós precisamos fazer uma incursão séria pelas possibilidades da economia solidária, da economia compartilhada, pelo terceiro setor, que é uma alternativa ao emprego. Enfim, vamos ter que fazer isso.

A propósito, fiz hoje um registro, nos Anais da Casa, sobre o livro *O Fim dos Empregos*, do cientista americano Jeremy Rifkin. Trata-se de um documento interessante, de 10, 12 anos passados, mas tudo o que lá acontece há 10 anos acaba acontecendo aqui. Eu fiz questão de registrar isso na Câmara, para que outros Parlamentares possam, neste momento, ter acesso ao documento, que abre horizontes para o debate e para a discussão focada não apenas nas relações trabalhistas como emprego, mas nas relações trabalhistas como trabalho e renda.

Não farei nenhuma questão. Esta era a minha colocação.

Agradeço, Sr. Presidente, por ter recuperado a minha inscrição.

Obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Nós que agradecemos, Deputado Arolde.

O próximo inscrito é o Deputado Sérgio Vidigal, por 3 minutos.

O SR. DEPUTADO SÉRGIO VIDIGAL - Sr. Presidente, Sr. Relator, quero cumprimentar todos os expositores, na pessoa do Dr. Hugo. Eu queria simplesmente fazer uma reflexão, num primeiro momento.

Uma das razões que motivaram este projeto de lei foi o argumento, primeiro, de que ele traria segurança jurídica, segundo, de que ele incentivaria a geração de novos empregos e, terceiro, de que ele retomaria o crescimento econômico do País.

Ouvi aqui atentamente vários expositores. E não é essa a realidade que temos ouvido — não é essa a realidade. E a preocupação nossa é muito grande. Eu tenho dito que o grande erro da CLT — e todo dia cai CLT, não cai CLT, há vários anos... O grande equívoco de Getúlio Vargas foi ter sancionado o decreto-lei do Estádio São Januário. Eu acho que ali reside o grande equívoco, por isso que querem todo dia que caia a CLT.

Mas, ouvimos aqui atentamente o Dr. Hugo, que aponta, no art. 611-A, que é extremamente sério, porque nele prevalece o negociado sobre o legislado — e dele constam 13 itens —, a possibilidade de se ampliarem as ações trabalhistas através deste projeto de lei. O senhor também coloca a questão de que a empresa vai dar garantia, em vez de trabalho ao profissional, em relação ao teletrabalho.

Ouvimos atentamente também o Dr. Edgar Serrano, que falou do trabalho temporário. Eu diria ao senhor que o que está se propondo na lei não são mais 90 dias, são 2/3 do ano de trabalho temporário. Isso, para o trabalhador — eu estou falando do trabalhador de menor qualificação, de menor salário e de maior rotatividade —, é um grande problema.

Então, nós estamos aqui ouvindo atentamente essa reflexão, e isso tem aumentado a nossa dúvida, porque o Dr. Wolnei disse que precisa haver segurança jurídica e que a lei traz essa segurança jurídica. Isso não foi dito aqui pela magistratura, nem pelo Ministério Público — e os debates foram feitos ao longo do tempo —, nem pelas centrais sindicais.

Queria deixar aqui dois quesitos direcionados a todos os participantes. Quem puder me responder, eu ficarei muito feliz.

Primeiro, nós sabemos que os trabalhadores estão buscando oportunidade de amenizar o tempo de deslocamento até a sede da empresa. Se fizermos uma pesquisa, veremos que a grande maioria gostaria de trabalhar preferencialmente no próprio domicílio. Eu não tenho a mínima dúvida em relação a isso, até porque o teletrabalho tem várias vantagens: flexibilidade do horário; possibilidade de compatibilizar as suas obrigações contratuais e profissionais com os deveres familiares. E eu queria saber o seguinte: quais são os cuidados a se tomar para que a ausência do trabalhador na empresa não afete o seu crescimento profissional nem sua ascensão dentro da empresa? Eu queria deixar esta pergunta à Mesa.

Segundo, nós temos duas convenções da OIT: a Convenção 177 e a Convenção 184. As duas disciplinam o trabalho em domicílio, o trabalho a distância. A Convenção 177 visa a melhorar as condições de trabalho, e a Convenção 184 estabelece alguns direitos ao trabalhador em domicílio. Quanto às duas modalidades — trabalho em domicílio e teletrabalho —, e ambas são trabalho a distância, pergunto à Mesa: a ratificação dessas convenções não poderia representar maior desenvolvimento para o País, valorizando o trabalho a distancia? Não seria imprescindível ratificar essas convenções?

Deixo essas perguntas e agradeço, Sr. Presidente, pela sua tolerância.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Obrigado, Deputado Sérgio.

Para fechar esse primeiro ciclo de cinco manifestações dos Srs. Deputados, concedo a palavra à nossa Deputada Benedita da Silva, por 3 minutos.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Sr. Presidente, Sr. Relator, cumprimento todos os expositores e os meus colegas Parlamentares, Deputadas e Deputados. Mais uma audiência que tem sido riquíssima. A inteligência tem permeado os expositores e também os Srs. Parlamentares neste debate do qual discordo em relação ao papel da CLT, ao seu tempo de vida e às condições em que esta reforma trabalhista colocará os trabalhadores e trabalhadoras.

Estávamos dizendo que era preciso regulamentar — e não sei bem se foi o Sr. Edgar que colocou — a questão da inteligência. Isso me fez pensar que a mudança na CLT está colocada na questão do trabalho temporário. Eu estou falando disso, para fazer uma conexão com o que foi dito em relação à valorização da inteligência, porque é o que nós estamos a debater. E essa valorização da inteligência está fazendo com que haja 15 milhões de desempregados no País, com técnica, com tecnologia. Não é apenas um trabalho qualquer. Nós implementamos a política industrial, colocamos não sei quantos navios para funcionar, aquecemos a indústria pesada, a indústria de confecção e tantas outras. E são essas as pessoas que estão desempregadas, e não vejo como o teletrabalho vai absorver essa inteligência. Por isso, nós temos que entender esse processo e que os trabalhadores, sem a CLT, estão perdendo direitos, e o perdem exatamente porque não há diálogo. E tenho certeza de que, se passar essa reforma, ela será danosa para os trabalhadores.

Sr. Presidente, gostaria de dizer também que foi regulamentada a questão do teletrabalho. E fico a imaginar: se nós ainda não temos uma legislação que regulamente essa forma com detalhes, como vamos medir a competência e a produção do trabalhador nessa área?

O Supremo Tribunal Federal fez uma adequação dizendo que o teletrabalho era aquele trabalhador, aquele servidor, que iria prestar mais horas de serviço, horas dobradas, porque os que estavam realmente trabalhando no local, isto é, no Supremo Tribunal Federal, trabalhariam menos. Ora, qual é a nossa definição dessa relação entre a produção, a qualificação e a valorização do trabalho?

Obrigada.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Obrigado, Deputada Benedita da Silva.

Agora, vamos iniciar a rodada com os nossos palestrantes, para que respondam às perguntas indagadas pelos nossos Deputados.

Seguindo a ordem de exposição, concedo a palavra, por 3 minutos, ao Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho.

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Inicialmente, vou tentar responder as questões do Sr. Relator e gostaria de antecipar a todos que talvez eu não consiga ficar para a segunda rodada, porque eu tenho um voo marcado para Curitiba, às 19h30min. Mas vou tentar responder as perguntas dos Srs. Parlamentares.

Com relação à primeira pergunta do Sr. Relator, eu queria deixar aqui assentada uma questão essencial: a hipossuficiência. O Dr. Edgar, por exemplo, fez aqui referência à hipossuficiência e a associou à falta de inteligência ou ao trabalho braçal. Na verdade, a hipossuficiência decorre de fato muito singelo, que é o trabalhador alienar ao tomador do seu serviço, ao patrão, o poder de direção do seu trabalho. É isto que configura a hipossuficiência: a subordinação jurídica que a alienação da direção do trabalho ao empregador provoca. E por que o empregado faz isso? Porque, ele não tem os meios sociais de produção e, para se inserir neles, que são detidos pelo patrão, ele simplesmente abre mão do poder de direção do próprio trabalho e torna-se subordinado juridicamente. Isso é o que faz o trabalhador

ser subordinado, hipossuficiente, e não ser mais ou menos inteligente, ou ter um trabalho intelectual ou braçal.

Tanto isso é verdade que, por exemplo, os advogados na minha cidade, Recife, formam-se para ganhar mil e duzentos reais e são tratados de forma muito — muito — cruel por grandes escritórios de advocacia. E, depois, nem podem mais demandar na Justiça do Trabalho!

Então, lanço este desafio: procurem na Justiça do Trabalho de Pernambuco uma ação de advogado contra um escritório. Não tem. Será que é porque os advogados não conhecem os seus direitos? Não, é porque eles sabem que, se demandarem, nunca mais conseguirão emprego em um escritório de advocacia. A mesma coisa ocorre com professores doutores das universidades privadas: não demandam nas universidades, porque, se o fizerem, nunca mais conseguirão emprego como professor universitário. Quer dizer que essa pessoa não é hipossuficiente? Estou falando aqui de professores doutores, inclusive de Direito do Trabalho.

A CLT estabelece parâmetros mínimos de proteção a todos, sejam trabalhadores intelectuais, sejam braçais. Então, não é o fato de ser intelectual que você não merece proteção ou que dela você abrirá mão. Quem me garante que a empresa de tecnologia não explora, até muito mais, seu empregado intelectual? Além disso, a CLT já permite a flexibilização do intervalo. Pode-se contratar por 6 horas e dar o intervalo de 15 minutos, ou contratar por 8 horas, mas tem que se construir um refeitório. Chamem o sindicato e o Ministério do Trabalho para que vejam que o refeitório pode ser fator de redução do tempo de intervalo. Isso tudo já está posto na lei; não é preciso flexibilizar!

Eu peço um pouco de tolerância ao tempo, já que não vou participar das outras rodadas.

Eu entendo, Sr. Relator, que este projeto, uma vez aprovado, vai multiplicar, em muitas vezes — em muitas vezes —, as demandas trabalhistas. Sabe por quê? Porque, nessa corrente ultraliberal, lançou-se uma espécie de loja de normas, onde os mais poderosos vão escolher a norma a ser aplicada à sua própria relação jurídica com os demais. Este projeto de lei diz o seguinte: se a lei trabalhista for boa, no caso de assuntos relacionados à greve, à sindicalização, o trabalhador vai querer

a lei trabalhista. Mas, quando se tratar de direito individual que tutela o trabalhador, este vai querer uma convenção coletiva, e ele irá negociar com o sindicato mediante coação, porque nenhum outro argumento pode levar o trabalhador a aceitar, numa negociação, menos do que ele já tem, a não ser que ele esteja sendo coagido. Daí, quem vai escolher a norma aplicável é o patrão, que, nessa loja de normas, vai escolher a norma aplicada. Então, nós teremos uma pulverização de normas. Em cada empresa pode haver uma norma específica.

Quantas ações essa pulverização de normas pode trazer? A começar pela inconstitucionalidade do primeiro artigo do projeto de lei, que diz que o negociado vai prevalecer sobre o legislado, quando, na verdade, do jeito que lá consta, as normas já são equiparadas e aplica-se a norma mais favorável. Esse é o princípio do Direito do Trabalho, albergado pelo art. 7º da nossa Constituição que veda o retrocesso social. Então, vai haver uma multiplicação terrível de demandas trabalhistas pela pulverização de normas aplicáveis a cada caso concreto.

Em segundo lugar, a Constituição permite acordos e convenções coletivas? Sim, desde 1934. Isso não é novidade da Constituição de 1988, como muitos estão dizendo: *"Ah, mas a Constituição de 1988 trouxe a possibilidade de negociação".* Negociação *in pejus*? Nunca! A negociação coletiva é sempre *in mellius*, porque o mínimo já está na lei! A lei estabelece um parâmetro civilizatório, um mínimo de dignidade.

Sempre lanço este desafio aos meus alunos da Faculdade de Direito do Recife: apontem-me um excesso que existe na CLT em favor dos trabalhadores. Será a jornada de 8 horas? Será 1 dia de repouso, ou um intervalo de 1 hora para comer e descansar? É isso que tem de excessivo? Não me falem dos custos paralelos, porque eles não irão para o trabalhador. Os custos irão para o Estado, e o Estado não abre mão disso. Então, se é para reduzir o custo empresarial, que se reduza da parte que vai para o Estado e não do que se paga para o trabalhador, porque o que está ali já é o mínimo, ali já é o osso, não tem gordura a ser cortada. É osso, só se serrar. Então, a Constituição permite? Sim, desde que seja para melhorar. E sempre foi assim.

Hoje mesmo querem negociar a questão do teletrabalho? O Deputado disse: *"Vão lá fora e negociem, está aberto"*. Agora não pode chegar e negociar: *"O senhor*

vai trabalhar 14 horas, com intervalo de meia hora". Isso não pode, porque é indigno, isso não é civilizado. O Direito do Trabalho existe para garantir um padrão mínimo de civilidade.

Como fazer a regulamentação do trabalho de milhões de teletrabalhadores? Eles já são regulados. A CLT se aplica igualmente aos trabalhadores que atuam na empresa e aos teletrabalhadores. Agora, como disse o Deputado, as peculiaridades da empresa podem ser negociadas em cada caso específico. Eu sugiro a esta Casa que, se for regular por lei, que se espelhe na lei de Portugal, que estabelece que o trabalho só pode ser de 9 horas às 19 horas, jornada de 8 horas e reuniões frequentes com os demais empregados para que eles não sofram.

E já respondo a pergunta que foi feita: *"Como fazer para que ele não se prejudique na empresa, no seu desenvolvimento profissional?"* Ele tem que estar frequentemente na empresa. Então, não pode ser todo o dia em casa, tem que trabalhar. É preciso colocar o teletrabalho como direito do trabalhador e não como obrigação imposta pela empresa, especialmente para as mulheres, que têm uma segunda jornada quando chega a casa.

Isso tudo tem que ser visto como um fator para a regulamentação do teletrabalho, segundo eu entendo.

Os Deputados Wadih Damous e Benedita da Silva manifestaram preocupação com a questão do resultado da produtividade. O teletrabalho não pode impor ao teletrabalhador uma produtividade maior do que a de seus colegas. Se a produtividade aumenta — e aumenta porque isso foi testado e demonstrado —, ela decorre do grau maior de satisfação do trabalhador e não de imposição empresarial.

Então, por que dizer que o teletrabalhador, que está trabalhando em casa, tem que produzir a mais em relação ao que produz o pessoal que está no local de trabalho, se eles trabalham ou deveriam trabalhar o mesmo número de horas?

Na verdade, a produtividade maior é decorrência direta do ânimo do empregado, que se sente mais confortável e mais seguro no ambiente de trabalho e, por isso mesmo, produz com mais satisfação e aufere para a empresa uma maior produtividade. Essa é a saída para essa questão.

O Deputado Daniel Almeida me fez a seguinte pergunta: *"Por que incluir isso nessa norma?"* Por que será que foi inserido no inciso XI do art. 611 que o

teletrabalho pode ser objeto de negociação coletiva? Na mesma linha do que foi proposto de que a negociação pode ser para prejudicar aquilo que já existe, é para que os trabalhadores ou teletrabalhadores tenham condições de trabalho inferiores aos trabalhadores que atuam no âmbito da empresa. Essa é explicação, porque, senão, isso não estaria previsto no art. 611, o que é um absurdo.

Ressalto que permitir a negociação para prejudicar é um absurdo, porque, na verdade, vai demolir o Direito do Trabalho.

Deputado, peço a V.Exa. que não fique fazendo gestos assim, porque eu sou um convidado da Casa. V.Exa. me respeite, eu sou um convidado da Casa. Não estou aqui porque V.Exa. me convidou.

Um edifício está edificado em cima dos pilares. Os pilares do Direito são seus princípios. No momento em que você derruba os princípios do Direito do Trabalho o prédio inteiro cai. E é isso o que se quer com esse projeto.

Enfim, eu lamento ter falado assim tão rapidamente, porque o tempo é muito curto.

O Deputado Sérgio Vidigal perguntou. *"Para que esse projeto?"* Segurança jurídica, criação de mais empregos e desenvolvimento econômico.

O que a CLT traz em termos de insegurança jurídica? A insegurança jurídica que a CLT traz é a possibilidade de despedir o empregado sem nenhum motivo que se garante aqui no Brasil às empresas. Não existe nenhum contrato no Brasil que permita a denúncia vazia, só o contrato de trabalho. Rua! Por quê? Não interessa, a empresa é minha, e você está despedido. Isso é insegurança jurídica, que deveria ser mudada se esta Casa regulamentasse o art. 7º, inciso I, da Constituição, que diz que todo trabalhador tem a garantia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Aqui estamos há 28 anos, e esta Casa nunca regulamentou o inciso I. Por quê? Para permitir a dispensa arbitrária, injusta, sem motivo, dos trabalhadores brasileiros. Essa é a verdade.

Em relação à criação de novos empregos, essa reforma pode até criar empregos precários. E, ainda, dizem: *"Ah! Mas a Itália fez isso e criou empregos".* Criou, porque deram 3 anos de isenção previdenciária. Aí, tome novos empregos. Quando se passaram os 3 anos, acabaram todos os empregos. Foi isso o que aconteceu.

No que se refere ao desenvolvimento econômico, não é papel do Direito do Trabalho garantir o desenvolvimento econômico do País. O papel do Direito do Trabalho é garantir condições minimamente dignas aos trabalhadores na sua relação com os patrões. Quem tem que garantir o desenvolvimento econômico são as normas de outra área. Esse desenvolvimento econômico deve ser o que os governos conseguirem empreender. O Direito do Trabalho sempre foi visto aqui como exagerado. E aqui continua lançado o desafio: não há exagero nenhum. É o mínimo para que o trabalhador não seja coisa, mercadoria, objeto.

Essas são as impressões da Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho, Sr. Presidente, Sr. Relator. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Obrigado.

O SR. DEPUTADO VALDIR COLATTO - Sr. Presidente, gostaria que o Dr. Álvaro ficasse aqui, porque ele foi convidado, e nós o ouvimos. A sessão vai continuar. Eu queria fazer alguns questionamentos ao Dr. Álvaro, porque só ele falou, e nós queremos falar também sobre algumas coisas que foram ditas. Ele está aplicando uma lei que nós, Deputados, produzimos. Será que os juízes realmente aplicam a lei que nós produzimos? Eu queria fazer um debate sobre esse assunto. Eu gostaria que o senhor ficasse durante a minha fala, pois eu estou na lista.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Jones Martins) - Eu tenho certeza de que o Dr. Hugo fará um esforço para ficar conosco, embora, num acordo com a Mesa, ele trabalhou mais do que o seu tempo previsto e adiantou algumas rodadas na sua manifestação.

O próximo a falar, pela nossa ordem, é o Dr. Luiz Antonio Colussi, por 3 minutos. Vamos aproveitar a presença de todos e otimizar os nossos trabalhos.

O SR. LUIZ ANTONIO COLUSSI - Perfeitamente, Sr. Presidente.

Eu tenho várias questões para pontuar aqui, mas vou priorizar as falas dos Srs. Parlamentares que foram riquíssimas. O Relator pergunta a nossa opinião sobre esse PL. A impressão que nós temos é que não vai trazer essa segurança que se pretende ou que se pensa. O projeto tem muita deficiência, é ruim e não é a melhor solução.

Quanto às sugestões da ANAMATRA, nós tínhamos um pensamento inicial de não trazer sugestões e, dentro da nossa limitação, trabalhar contra o projeto. Já

estamos ouvindo os debates, temos participado ativamente das sessões, aproveitado toda a riqueza do debate e estamos pensando, sim, em trazê-las. Começamos ontem, fizemos uma reunião preliminar com o SINAIT e a ANPT, dividimos um pouco o trabalho e pretendemos trazer sugestões sim.

Aproveito a oportunidade, Deputados Wadih Damous, Daniel Vilela e Benedita da Silva, para falar sobre a questão da produtividade. Realmente, a tendência é que, se você não se deslocar, você não se desgasta tanto e pode produzir um pouco mais. Não vejo essa dificuldade. Sinto isso na minha própria assessora que trabalha no meu gabinete. Ela disse: *"Doutor, eu posso ficar em casa, porque eu vou produzir mais, eu vou fazer mais?"*

Então, acho que produzir um pouco mais ou além não é ruim. Como é que se quantifica isso? Se, mensalmente, eu produzo 30 ou 35 sentenças, e a minha assessora me ajuda com 20, ela vai ter que fazer mais do que 20 sentenças, se ficar em casa. Então, é fácil quantificarmos isso.

Há outros serviços na execução. Refiro-me à nossa área. Há preocupação com o PJE, com a questão do adoecimento. Os juízes estão adoecendo mais, os servidores estão adoecendo mais. Tenho informação de que nos escritórios de advocacia também estão adoecendo mais. Há toda essa dificuldade. Então, é uma preocupação lá no futuro.

Eu, respeitosamente, Deputado Wadih Damous, discordo um pouco da sua ideia de que se pode negociar amplamente essa questão.

Eu acho que essa matéria, e concordo com o Deputado Daniel Almeida, precisa ser regulamentada. Foi muito bem lembrado, se não estou enganado pelo Wolnei, o princípio constitucional contido no art. 7º, que estabelece a proteção contra a automação. Então, tem que haver uma política pública de proteção do trabalhador e do emprego notadamente quanto a essa questão.

Há, ainda, a questão mencionada pelo Deputado Sérgio Vidigal. Se houver esse entendimento, se a empresa respeita o controle e a jornada de 8 horas, o empregado produz; se ele trabalhar em casa, eu não vejo como ele pode ser prejudicado. Ele não poderia ou, pelo menos, não deveria ser prejudicado, se ele cumprir o trabalho dele. Claro que ele vai ter o prejuízo de não conviver com os colegas, vai ter o prejuízo de, em casa, sofrer a pressão da família por se afastar

dela, prejudicando a família. Mas, em eventual promoção, não vejo como ele possa ser prejudicado. As Convenções da OIT, sim, podem contribuir com o debate.

Agradeço a V.Exas. Depois, volto com mais alguns detalhes que faltaram e que eu anotei aqui.

Obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Com a palavra o Sr. Álvaro Mello para suas considerações, por 3 minutos.

O SR. ÁLVARO AUGUSTO ARAÚJO MELLO - Eu gostaria de deixar bem claro alguns aspectos, que, talvez, no calor das nossas apresentações, podem ter sido mal interpretados.

Primeiro, desmistificando, estou partindo da minha vivência como especialista e pesquisador em teletrabalho. O teletrabalho não é para combater o desemprego, não é para isso. Quero deixar bem claro. Estou falando isso como fundador e ex-Presidente da SOBRATT, como Presidente da International Telework Academy — Capítulo Latino-Americano e Vice-Presidente do International Telework Academy, que é a maior organização de acadêmicos de teletrabalho no mundo. Eu sou o único brasileiro representante. Então, acho que tenho um pouco de autoridade para falar sobre isso. Não trago minha opinião. Minha falta está baseada em pesquisas na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na América Latina. Então, essa é a minha experiência que eu queria trazer para vocês.

O teletrabalho é uma opção de trabalho. Outro aspecto: tem que ser voluntário. Surgem algumas empresas neste País que começam a adotar o teletrabalho de forma completamente errada. Dizem: *"Esse é o teletrabalho"*. Não é teletrabalho. Como qualquer metodologia ou ferramenta de administração, pode ser mal implantado. Então, o teletrabalho é voluntário.

Algumas instituições estabelecem que a produtividade tem que ser de 15%, 20%. Isso não é o que nós recomendamos, porque, como já foi falado, depende do desempenho do funcionário, do treinamento que ele recebe. Então, temos que deixar bem claro isso.

Vocês vão encontrar no mercado empresas que adotam mal o teletrabalho, dizem que é teletrabalho, mas para nós não é, e vão encontrar empresas que o adotam muito bem. Mais uma vez, aquelas que o adotaram muito bem, nesses 20

anos, não têm nenhum processo trabalhista cuja causa seja o teletrabalho. Quero deixar bem claro isso, pessoal! Cuidado com os “teletrabalhos” — entre aspas. Nós temos realmente essa preocupação.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Seguindo o procedimento adotado pelo Deputado Jones quando assumiu a Presidência, nós vamos conceder a palavra aos nossos expositores para depois, mais uma vez, fazer uma rodada de manifestação dos Parlamentares.

Passo a palavra ao Sr. Wolnei Tadeu Ferreira.

O SR. WOLNEI TADEU FERREIRA - Muito obrigado.

Poucas coisas ficaram, mas um detalhe levantado por vários Parlamentares diz respeito à questão de exigir uma produtividade maior. Isso é correto. Um dos aspectos que a OIT destaca em suas normas como orientação internacional é de que o teletrabalhador tem que ser tratado exatamente igual ao trabalhador presencial. Então, essa questão é combatida realmente e tem que ser. Há um tratamento desigual que não pode prevalecer nesse sentido, porque nós temos hoje trabalhadores presenciais que fazem a mesma coisa que teletrabalhadores. Eu vou trazer um exemplo de trabalho de baixa qualificação: os trabalhadores de teleatendimento, dos *call centers*. Esses trabalhadores podem estar em suas residências trabalhando, com o mesmo valor, produzindo a mesma coisa que o trabalhador presencial. Não pode haver diferença nesse sentido. A SOBRATT defende essa situação.

A questão levantada pelo Relator sobre a possibilidade de judicialização já existe hoje. É claro que quanto mais nós tivermos aspectos legais previstos — como as normas da CLT; ou normativas separadas, como os projetos de lei que estão em discussão na Casa; ou ainda normas que orientam, como as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho — muito mais bem orientadas estarão as partes. Isso orienta o trabalhador, os sindicatos, as empresas. A tendência é praticar mais positivamente essas situações.

Entendemos realmente que a regulação vem para colaborar em relação a isso, porque há lacunas legais. Como eu destaquei, são questões de monitorias, de invasão de privacidade, direito à desconexão, tratamento a ser dado quando a

pessoa está afastada, de férias, que precisa estar desconectada. Se não se desconectar, é muito provável que o trabalhador vai ser acionado. É preciso haver uma desconexão nesses momentos.

São situações comentadas por todos aqui. Eu peço desculpa por generalizar, mas acho que atendo à maioria das questões que foram levantadas e sigo à disposição.

Obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Convido o Sr. Edgar Serrano.

O SR. EDGAR SERRANO - Obrigado.

As minhas colocações são baseadas na minha experiência real e prática do setor que, modéstia à parte, eu conheço bem. Muito do que eu falei foi me inspirando no conhecimento que tenho de outros países, especialmente dos Estados Unidos, focado na Califórnia, e de países da Europa, onde, sim, as relações de trabalho para atividades intelectuais são bastante diferentes das demais.

Nós podemos perceber que esses países têm economias pujantes que se desenvolvem bastante. Também na minha fala, eu trouxe que não poderíamos tratar os desiguais com igualdade no sentido de que devemos proteger aqueles que precisam de mais proteção, até para que a nossa energia fosse colocada naqueles que mais precisam.

Quando falei da hipossuficiência, eu me referi a outros países, mas aqui no Brasil acontece da mesma forma. Eu ainda disse que o poder do saber está nas pessoas. Concordo com a relação trazida pelo magistrado, muito bem explicada, didática quanto à relação de trabalho e de poder que tem o patrão sobre o outro. Eu trouxe mais um ponto que tem de ser adicionado: o poder do saber do profissional de TI é por ele levado quando vai embora. Isso tem que ser considerado também, porque é diferente do que nós estávamos falando.

O nobre Deputado falou que a profissão de um gari é tão digna quanto qualquer outra profissão. Em nenhum momento eu disse o contrário. Se deixei transparecer de alguma forma que um gari não merecia respeito, isso não pode ser viável, porque eu ainda disse que tínhamos de proteger aqueles que precisam de proteção, sim, e que precisávamos de outros olhos a atividades intelectuais. Em nenhum momento, eu estava fazendo uma distinção de forma pejorativa, apenas

estava trazendo que países que já estão com uma economia muito mais bem definida, estruturada e evoluída que o Brasil já fizeram isso e colocam mais esforço em proteger quem mais precisa, reduzindo os olhos do próprio Estado àqueles que têm capacidade de se proteger bem mais.

Em relação ao teletrabalho e como vai ser possível garantir que o profissional vai se manter nas empresas ou que vai receber promoções — se eu entendi a pergunta —, eu acredito que é pela produção dele, pelos resultados que ele vai trazer. Como se quer que essa pessoa se mantenha integrada com seus colegas, uma vez que tenha a produção idêntica ou semelhante, vai ser reconhecida conforme a entrega que faz do resultado do seu trabalho.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Muito obrigado aos nossos expositores.

Voltando à exposição dos nossos Parlamentares, com a palavra, pela ordem de inscrição, o Deputado Valdir Colatto.

O SR. DEPUTADO VALDIR COLATTO - Sr. Presidente, Sras. e Srs. Deputados, senhores expositores, 3 minutos passam rápido. Eu queria fazer umas colocações para os nossos dois magistrados: Drs. Hugo e Luiz Antonio.

No começo de suas exposições, ambos falaram da injustiça que se pratica contra a categoria dos juízes de trabalho. Então, eu vi aqui também opiniões fechadas de V.Exas., ao dizerem que são contra o projeto de lei. O Dr. Luiz agora colocou que a ANAMATRA seria contrária, mas, devido à oitiva do pessoal aqui, talvez mudasse um pouco seu posicionamento.

A pergunta que eu faço sobre essa questão é: como o juiz do trabalho que é contra o projeto — se nós aprovarmos o projeto nesta Casa, que é a função do legislador — vai julgar uma ação? Como o juiz vai fazer isso, se ele é contra a lei que nós aprovarmos aqui? Ele vai julgar pela sua cabeça ou pela lei que nós estamos aprovando aqui?

A outra pergunta, que serve para ambos também, relaciona-se à questão do negociado sobre o legislado. Foi colocado claramente aqui que os dois magistrados são contra a prevalência do negociado sobre o legislado. Eu pergunto se os senhores são conhecedores de uma decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a questão do *in itinere*, numa decisão do Ministro Teori Zavascki, que disse que é legal

e pode ser tomada pela decisão do TST que havia julgado contrariamente. Colocou-se aqui que, quando avança, pode e, quando não avança, não pode, mas avança para que lado? Então, essa é a outra pergunta que eu queria fazer.

Eu tenho conversado com os colegas dos senhores, juízes de trabalho, corregedores do trabalho que nos dizem que existem duas vertentes de pensamento dentro do Ministério do Trabalho. Numa dessas o empregador sempre perde. A outra toma as decisões para aqueles que têm razão, que são os contemplados. Então, eu gostaria de saber se realmente existem essas duas correntes dentro do Ministério do Trabalho.

O que os senhores pensam sobre a leniência recíproca? Nós sabemos que há uma indústria de multas, de conluios de sindicatos com advogados, com pessoas até contratadas para aliciar trabalhadores a entrarem na Justiça, mesmo depois de recebem justamente seus proventos. O que os senhores acham sobre essa questão de que também sejam responsabilizados aqueles que trazem as inverdades para se beneficiarem, mesmo depois de terem sido contemplados com o pagamento dos seus honorários?

Existe alguma coisa errada aí. Se 98% das multas do planeta, pelas estatísticas, estão no Brasil, com 2% só de trabalhadores, alguma coisa está errada. Nós precisamos, sim, de segurança jurídica. Eu digo aqui que hoje a legislação e as decisões de juízes, que muitas vezes não respeitam a lei, são a causa do desemprego no Brasil e da falta de segurança jurídica do empregador de contratar alguém porque ele nunca paga, e isso fica muito complicado. Isso se aplica à proporcionalidade e razoabilidade da multa, que, muitas vezes, é expropriatória.

Obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Tem a palavra o Deputado Assis Melo por 3 minutos.

O SR. DEPUTADO CHICO ALENCAR - Sr. Presidente, trago uma questão emergencial. O Dr. Hugo falou da sua viagem para outro Estado, e o Deputado Valdir Colatto queria inquiri-lo especificamente. Com isso, eu sugiro — ouviu, Deputado Assis Melo? Peço sua compreensão. Que o Dr. Hugo, se for o caso, responda agora porque nós não estamos aqui para atrasar a vida de ninguém.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Bom, se ele tiver o interesse de se manifestar agora para poder se retirar, acho que não há problema, caso o Deputado Assis Melo concorde.

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Eu usarei 3 minutos especificamente, Sr. Presidente, e tentarei responder todas as perguntas.

A primeira é sobre a questão da injustiça contra o Juiz do Trabalho. Se nós estamos aqui nos posicionando contra o projeto, como nós vamos julgar isso depois? Muito simples: isso aqui é um momento pré-jurídico, é um momento político da produção normativa.

Aqui nós estamos representando as entidades que têm um cunho político. As entidades tiraram suas posições contrárias a esse projeto porque ele é absurdo em face do próprio Direito do Trabalho, dos princípios que regem o Direito do Trabalho. Por isso os juízes do Trabalho são contra ele, não é por outra razão, é porque ele é absolutamente incompatível com os princípios do Direito do Trabalho que nós temos que observar.

O SR. DEPUTADO VALDIR COLATTO - V.Sa. já tomou um lado!

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Sim, claro, neste momento...

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Vamos deixá-lo responder.

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Neste momento, eu tenho um lado. Eu já declarei mil vezes que este projeto é um absurdo.

(Intervenção fora do microfone. Inaudível.)

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - Não, eu não sou jogador. Eu sou um presidente de entidade política.

O SR. DEPUTADO PAULÃO - E o Gilmar Mendes não tem lado, não?

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Deputado Paulão, vamos garantir a palavra!

O SR. HUGO CAVALCANTI MELO FILHO - O projeto de lei, Deputado, ainda não é lei, é uma ideia que está proposta aqui para V.Exas. debaterem e talvez aprovarem.

Segundo lugar: se forem transformá-lo em lei, eu vou aplicar aquilo que eu achar que é constitucional, porque o nosso País, a nossa Constituição consagra o controle difuso de constitucionalidade: qualquer magistrado é obrigado a negar

aplicação à norma que, a seu ver, é inconstitucional, porque acima das normas, das leis, está a Constituição. Esse projeto, do jeito que foi formulado — muito mal formulado por sinal —, é inconstitucional. Talvez V.Exas. possam, de alguma forma, ajustá-lo para que ele não seja, mas do jeito que ele está é.

Além disso, o Supremo tem sido campeão em desfazer direitos sociais no Brasil. Ele está numa corrida com o Congresso para ver quem termina primeiro por assegurar a terceirização ampla e o negociado sobre o legislado. É uma corrida que está havendo entre o Supremo Tribunal Federal e o Congresso Nacional. Eu espero que os dois carros batam no meio do caminho e nenhum ganhe a corrida, porque todas as alterações são para prejudicar os trabalhadores! Prejudicar e tirar menos do que eles têm, que já é o mínimo!

Eu já disse aqui: o que tem de excessivo na norma trabalhista que causa desemprego? A moda aqui é atribuir aos trabalhadores atuais os problemas dos desempregados; a culpa de 13 milhões de desempregados é porque há gente trabalhando com direitos regidos pela CLT. A CLT é a culpada pelo fim do trabalho. Não! O culpado pelo fim do trabalho é a crise econômica, a crise do capitalismo e a necessidade do capital de reajustar sua margem de lucro. Isso não é novidade. Isso que está sendo feito aqui foi feito na década de 90: medidas precarizantes do trabalho.

Em toda crise do capitalismo, vêm para o Congresso Nacional — ocorre isso no mundo inteiro — projetos de lei para reduzir direitos trabalhistas e com isso manter as margens de lucro do capital. Isso não é novidade, basta ver ou examinar o seguinte: na década de 90, os projetos foram aprovados aqui inclusive com a tentativa do negociado sobre o legislado, que não passou por acaso, porque foi se postergando, outro partido ganhou a eleição e não quis mais. A proposta era do Governo, que a retirou.

Enfim, a posição do Supremo, para mim, é a pior possível nesta matéria, se V.Exa. quer saber. Há duas vertentes. A do Ministério do Trabalho eu não conheço, mas, na Justiça do Trabalho, eu desconheço que haja qualquer vertente. Para mim, os juízes do Trabalho são todos pessoas corretas ou não, porque há, em qualquer profissão — entre os padres, dentistas, médicos, Deputados —, bons homens e outros que não são. Então, não vou dizer que os juízes são puros. Agora, os que eu

conheço, em sua esmagadora maioria, exercem com muita dignidade sua profissão e, por isso mesmo, não são tendenciosos para nenhum lado. Até porque as decisões dos juízes de primeiro grau vão para o segundo grau, depois, vêm para o TST e finalmente vão para o Supremo, que diz, por exemplo, que pode prevalecer o negociado sobre o legislado. Então, não é assim que as coisas funcionam.

Por fim, a questão — eu não sei mais o que foi — de que juízes que não respeitam a lei causam desemprego porque as multas são exorbitantes. Bom, isso eu já falei na minha outra intervenção, não se trata disso. Se houver um mínimo exame das estatísticas do Poder Judiciário, a quantidade de causas absolutamente procedentes é expressiva, só não é maior do que as procedentes em parte, porque, na maioria dos processos, há alguma coisa que a empresa não pagou porque não quis, ou porque esqueceu, ou porque não pôde, não importa por que foi, mas ela deixou de pagar. Por isso, as causas procedentes em parte têm um percentual maior. Isso não quer dizer que não há muitos juízes que julgam de acordo com o Direito e, se não há Direito nenhum, é improcedente.

E, se é indústria, tem que se colocar na cadeia! Tem que se colocar na cadeia o sindicato que está fazendo conluio com quem quer que seja, tem que se colocar na cadeia aquele que vai tentar adulterar a verdade para induzir o juiz, enfim, tem que se resolver essas questões.

Desculpe-me mais uma vez, Sr. Presidente, eu vou precisar sair agora de verdade. Agradeço muito a oportunidade. Precisei falar em cascata, mas eu me coloco à disposição desta Comissão caso queiram que eu venha aqui falar em outra oportunidade. Foi uma honra para mim.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - Sr. Presidente, eu ia pedir...

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Obrigado, Dr. Hugo, V.Sa. é sempre bem-vindo aqui.

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - Eu queria questionar também o Dr. Hugo, mas ele vai sair. Eu até ia pedir pela ordem, se o Deputado Chico Alencar me desse a vez... Puxa vida!

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Infelizmente, ele já está com o horário esgotado, Deputado. Depois, V.Exa. pode fazer uma manifestação e enviá-la.

Com a palavra o Deputado Assis Melo.

O SR. DEPUTADO ASSIS MELO - Sr. Presidente, nobres Deputados e Deputadas, eu, na verdade, tenho me reservado em avançar um pouco num debate mais ideológico, mas é um pouco difícil fazer isso. Por que, Sr. Presidente? Porque eu acho que nós precisamos compreender que o discurso do Governo, quando fez o projeto, quando nós instalamos a Comissão aqui, era de que este projeto iria gerar emprego. Nós fomos contestando e colocando os dados e vemos que isso não vai gerar emprego nenhum.

E, agora, há um debate aqui ferrenho contra a Justiça do Trabalho. E, se apertamos mesmo, os trabalhadores e os sindicatos são todos bandidos. Estamos roubando o capital, estamos colocando o Brasil em crise!

Bom, mas falta conhecimento da história, do movimento, do desenvolvimento. Nós não podemos negar a história, senão vamos achar que os doutores pós-graduados em conhecimentos podem se autogerir. Não é verdade isso! Não é verdade! Por mais conhecimento que a pessoa tenha, ele está julgado sob o manto do capital, de quem detém os meios de produção. Pode trabalhar onde for: em casa, na rua, no aeroporto e não sei onde mais, mas ele está produzindo para o capital. Não há solução para isso. O que é preciso ter na lei, então? A regularização disso. Por que senão quem regula? Fica ao bel-prazer da exploração? Por mais conhecimento que se tenha? É isso?

Quando se diz o seguinte: *"Os setores de inteligência nas empresas hoje podem trabalhar com um aparelho desses na mão e não importa o lugar?"* Sim, não importa o lugar. Mas quanto se paga por esse trabalho? E quantas horas ele vai estar à disposição da empresa?

Ora, disseram-me aqui, com todo o respeito que eu tenho... Há pessoas que acham que não conhecemos o trabalho. Não, eu conheço o trabalho, eu conheço o trabalho! Eu sou um homem que com 15 anos já trabalhava, levantava 4 horas da manhã para ir trabalhar no mato. E trabalhei em uma fábrica, depois, trabalhei em uma madeireira, e hoje sou trabalhador metalúrgico há mais de 30 anos. Eu conheço

o trabalho. E dizer que uma pessoa que trabalha na frente do computador pode trabalhar 12 horas sem que nada aconteça com sua saúde? Sinceramente, é desconhecer a genética do ser humano, é desconhecer, porque não se conhece.

Sinceramente, aqui não dá para a gente entrar nessa porque é o seguinte: quando a gente diz que a legislação pode mudar, então, vamos tratar dela, vamos modernizar a lei, mas para se avançar e não para retroceder.

O projeto de lei é um retrocesso. Nós temos que ter isso em mente. Eu acho assim: *"Não, mas há a tecnologia"*. É legal, é verdade, nós não vamos negar esse fato. Mas o projeto de lei não dialoga com esse avanço tecnológico. Ele não dialoga, Sr. Presidente. Então, nós precisamos ter a compreensão de que, se nós queremos modernizar a lei, nós temos que dialogar com o momento e não com o atraso.

Por isso, Sr. Presidente, desculpe-me porque eu acho que já avancei no tempo. Mas, sinceramente, nos posicionamos contrários ao projeto, e não por sermos contra a modernidade, não é por isso. É porque o projeto, na verdade, Sr. Presidente — no meu entendimento, pelo menos —, não dialoga com o momento e é um retrocesso do ponto de vista das relações de trabalho. Por isso, nós nos posicionamos contrários ao projeto desde o momento em que chegou aqui.

Muito obrigado. Era isso.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Com a palavra o Deputado José Carlos Aleluia. *(Pausa.)* Ausente.

Com a palavra o Deputado Celso Maldaner. S.Exa. dispõe de 3 minutos.

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - Sr. Presidente, demais colegas Parlamentares, eu volto sempre a frisar que o Brasil representa 2% dos trabalhadores do mundo, e representa 98% das ações trabalhistas do mundo. Então, alguma coisa está errada. Eu acho que o trabalhador não está satisfeito no Brasil. Por isso, acho que tem que se modernizar a legislação trabalhista, porque o trabalhador não pode estar satisfeito, pois há aqui mais de 4 milhões de ações trabalhistas por ano. Os dados foram apresentados aqui.

E será que os desempregados estão satisfeitos? A CNBB defende que não é o momento de se realizar reformas, porque deveriam ter sido feitas em anos de vacas gordas. Então, se estamos agora em anos de vacas magras, não é o momento.

Eu defendo que, se fosse de acordo com a Previdência que a CNBB menciona, teria que se fazer primeiro a reforma dos privilegiados, porque uma minoria custa 70% aos cofres públicos e a maioria custa 30%. Então, teria que se fazer primeiro a reforma dos privilegiados e depois a trabalhista, que praticamente está ligada à reforma da Previdência.

Eu ia fazer algumas perguntas aqui aos palestrantes: qual é a opinião deles, se são favoráveis à modernização trabalhista ou se são contra. Mas isso praticamente já foi respondido.

O teletrabalho é motivo de mais ações trabalhistas ou poderá diminuir as ações trabalhistas? Isso já foi respondido. Fiquei muito contente com as respostas que eu recebi aqui. Aprendi muito hoje aqui com o Álvaro, valeu a pena estar aqui com o Edgar.

Por que o Ministério do Trabalho, uma máquina, eu diria, tão inchada, tão grande, não tem as estatísticas do teletrabalho? Talvez seja bom não ter. Por isso há tão poucas ações trabalhistas. São mais de 4 mil juízes, como foi aqui colocado, uma máquina que, segundo dados, custa mais de 50% do Poder Judiciário. Eu até acho que não está certo isso, uma máquina de 50 mil pessoas, porque aqui se gastam 87 bilhões por ano, o Poder Judiciário. É impossível que isso seja verídico, que o Ministério do Trabalho, essa máquina toda, custe mais de 50%. Então, não há mais jeito, porque, na média do mundo, não dão 21% os encargos trabalhistas. Aqui são mais de 70%. É só o Brasil. Não há parâmetro no mundo para comparar com o Brasil, não há parâmetro.

Então, o monitoramento deve ser pelos resultados. E, quanto menos envolver o Ministério...

(Desligamento automático do microfone.)

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - Vou concluir.

Os Juízes do Trabalho preferem uma lei que dê segurança jurídica ou é melhor a judicialização? O que os Juízes do Trabalho preferem? Eu gostaria de ter a resposta.

E quem é o grande responsável por tantas ações trabalhistas, mais de 4 milhões por ano? É o Congresso, pelo que eu ouvi hoje aqui. Pelo que eu escutei aqui do doutor que saiu, eu acho que é o Congresso. São as leis, né? Então, temos

que mudar as leis. E o que fazer para ficar dentro dos parâmetros mundiais? Mudar a legislação ou deixar como está? Para ficar dentro dos parâmetros do mundo.

A Justiça do Trabalho se preocupa com o desemprego? Na relação trabalhista cliente/advogado, como já foi mencionado aqui, quem procura mais? É o trabalhador? Ou é o advogado que procura mais o trabalhador? Como é isso? Os senhores têm esses dados aí?

Esta nova legislação terá poder de evitar... Será que vai ter valor o negociado? Esta é a minha preocupação: o negociado sobre o legislado vai valer, vai acabar com essas ações do Ministério do Trabalho? Se valer, valeu a pena o acordo entre sindicatos patronais, sindicatos dos trabalhadores, patrões e empregados. Se nós só conseguirmos isso aí e desincharmos e diminuirmos essa máquina, pelo amor de Deus, valerá a pena!

Era isso.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Com a palavra o Deputado Waldenor Pereira.

O SR. DEPUTADO WALDENOR PEREIRA - Sr. Presidente, quero cumprimentar V.Exa., os expositores e meus colegas Parlamentares.

É fato que o desenvolvimento científico e tecnológico em curso trouxe e trará sempre fortes alterações nas relações de produção e trabalho no Brasil e no mundo, e, portanto, adequações à CLT naturalmente são necessárias. O teletrabalho é um exemplo claro da necessidade dessas adequações. Aliás, é importante destacar que, desde que foi criada, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho já foi alterada em mais de 70%, adequando-se às mudanças nas relações de produção e trabalho, fruto desse desenvolvimento científico e tecnológico que acontece no Brasil e no mundo.

O problema é que este PL, na minha opinião, não se caracteriza como uma reforma trabalhista. Esse projeto de lei, ao defender, como defende, a prevalência do acordado sobre o legislado, rasga a CLT, joga na lata do lixo a Consolidação das Leis do Trabalho.

Eu quero fazer um questionamento ao Presidente da Comissão, porque, do ponto de vista procedimental, muito me preocupou, Deputado Daniel Vilela, o que ouvi há poucos instantes de um Deputado governista sobre o procedimento em

relação a este projeto de lei aqui na Comissão Especial. Segundo ele — eu espero que não seja verdade —, este projeto de lei, que altera tão profundamente as leis trabalhistas no Brasil, pode ter tramitação terminativa nesta Comissão Especial. Essa possibilidade me deixou muito inquieto, diria, até indignado, porque tenho acompanhado os debates, as discussões. Esta Comissão é composta de 37 titulares — e olhem que eu sou suplente nesta Comissão —, portanto, são 74 Parlamentares, mas não mais do que 15 Parlamentares vêm participando dos debates e das audiências aqui realizadas. Imaginem se esse projeto for, de fato, terminativo nesta Comissão!

Tive informações também, já após a informação do Parlamentar governista, de que já foram apresentados requerimentos no sentido de levar o projeto até o plenário. E, naturalmente, a nossa expectativa seria que, de fato, ele pudesse ser mais amplamente debatido, porque seria, de fato, injustificável que este projeto, que altera profundamente as leis trabalhistas do Brasil, tivesse a sua tramitação em caráter terminativo nesta Comissão Especial. Eu espero que isso não aconteça e que nós possamos, de fato, levá-lo ao plenário.

Mas, de qualquer forma, faço essa indagação a V.Exa., porque, de fato, fiquei indignado com esta informação da possibilidade de que se encerre a sua tramitação aqui nesta Comissão Especial.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Deputado, V.Exa. tem razão, e de fato tem caráter conclusivo a apreciação desta matéria aqui na Comissão. Mas já existe um requerimento, eu não estou me lembrando exatamente de qual Deputado, em que se solicita ao Presidente da Casa, Deputado Rodrigo Maia — que tem competência para isso —, que revogue esse rito processual. Após a votação nesta Comissão, lembro também que existe a possibilidade, pelo número de um décimo dos Deputados da Casa, de que a votação dessa matéria seja levada ao plenário.

Concedo a palavra ao Deputado Edmar Arruda. *(Pausa.)* Ausente.

Concedo a palavra ao Deputado Átila Lira.

O SR. DEPUTADO ÁTILA LIRA - Sr. Presidente, Sr. Relator, senhores expositores, me preocupam muito dois aspectos — somente dois aspectos. *(Pausa.)*

Era a minha esposa. Eu só tenho uma esposa. *(Risos.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Parabéns! Parabéns, Sr. Deputado. Aliás, se S.Sa. estiver participando e nos vendo pela Internet, V.Exa. já está com o crédito garantido. *(Risos.)*

O SR. DEPUTADO ÁTILA LIRA - Lá em casa, aprenderam a olhar essa Internet que é uma coisa horrível!

Eu quero falar de dois aspectos. Primeiro, eu tenho acompanhado vários debates aqui e vejo o posicionamento da Justiça do Trabalho, dos procuradores. Converso muito com os fiscais do trabalho e, de maneira geral, eles fazem restrição completa a esse projeto.

A questão da segurança jurídica, a judicialização posterior à lei é fato. O que eu penso, Sr. Relator, o que eu acho é que tem que se estreitar uma conversa, um diálogo maior com essas instituições, inclusive, procurando ver que colaboração está havendo.

Eu já conversei até com o nosso Dr. Luiz Antonio. Em que pontos nós podemos melhorar esse projeto, para nós não aprovarmos uma lei que vai ser um fator de ampliação até do tensionamento entre a Justiça do Trabalho e nós Parlamentares?

A coisa se agravou com o pronunciamento do Presidente da Câmara, que externou aquela forma de pensar, o que dificulta até uma harmonia. Mas nós estamos aqui para resolver isso. Conflito maior nós já tivemos. E eu acho que o Relator, pegando o telefone, devia prestar atenção, porque S.Exa. tem que conversar mais com os juízes, os procuradores e os fiscais do trabalho.

A outra coisa é essa questão do teletrabalho. Este é uma derivação da automação, que se iniciou na indústria e que mudou completamente até o perfil da indústria no mundo inteiro. Eu sou conservador, mas acho que a automação tem que ter uma política de Estado no sentido de certo gradualismo.

Vou dar só dois exemplos na área do nosso Edgar e do Dr. Álvaro. O digitador desapareceu por encanto. Na hora em que se botou o *scanner*, desapareceu o digitador. Ou seja, houve desemprego generalizado, sem nenhuma preocupação do poder público.

Do outro exemplo, na área da educação, V.Exa., Sr. Relator, é grande conhecedor. Eu trabalho na proteção de escolas pequenas. O setor tem duas mil escolas. Dessas duas mil escolas, praticamente 1.500 são pequenas escolas. O Governo agora vai editar um decreto de ensino a distância, que vai acelerar o processo de transformação do ensino presencial em ensino a distância.

A redução de pessoal nessa área é brutal. E não é coisa de médio prazo, nem de 10 anos. Em 5 anos, já aparece em grande parte uma série de instituições, o que já está acontecendo.

Acho que não devemos deixar de ter uma visão de responsabilidade nessa questão do teletrabalho. Caminhamos juntos em muita coisa, mas nesta estamos divergindo.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Concedo a palavra ao Sr. Deputado Leonardo Monteiro. Na verdade, S.Exa. é o sexto orador inscrito, temos mais três inscritos. Pergunto a S.Exa. se já podemos concluir a participação de todos os Parlamentares e, depois, concederemos a palavra aos expositores para que respondam as indagações. *(Pausa.)*

Com a palavra o Sr. Deputado Leonardo Monteiro.

O SR. DEPUTADO LEONARDO MONTEIRO - Sr. Presidente, quero cumprimentar todos os convidados e dizer também do respeito a eles por terem atendido ao nosso convite. Até preparei umas perguntas para os MMs. Juízes Luiz Antonio Colussi e Hugo Cavalcanti Melo Filho, que já saiu.

Sr. Presidente, quero antes deixar aqui uma preocupação. Acho que é importante para nós, que somos Deputados, e também para aqueles que estão assistindo à nossa reunião, seja aqui, no plenário, através da *Internet*, sobretudo para os palestrantes que aqui vieram — pessoas que exercem destacados cargos na nossa sociedade —, que estamos diante da votação de alguns projetos também importantes na Casa. Refiro-me especialmente à questão da reforma trabalhista, que ora discutimos, e da reforma da Previdência. Como disse aqui, inclusive, o Deputado que se encontra ao meu lado, são reformas que uma interfere diretamente na outra, até porque, se conseguirmos algum avanço na reforma da Previdência, podemos derrubá-la aqui na reforma trabalhista.

Por outro lado, a reforma da qual fazemos parte — e fiz questão de ser membro desta Comissão, pedi ao meu partido que me indicasse —, apesar da maior divulgação da reforma da Previdência pela questão da aposentadoria, que toca a todo cidadão e cidadã brasileiros, a reforma trabalhista é uma discussão tão séria quanto a reforma da Previdência.

Estamos discutindo a reforma trabalhista nesta Casa sob outra ótica, até porque a outra é PEC, com quórum especial e tem que ir a plenário. Portanto, todos nós vamos ter que colocar a nossa digital, vamos ter que mostrar a nossa carinha no painel, se nós somos a favor ou contra a reforma da Previdência.

No entanto, corre-se o risco da reforma trabalhista ser votada aqui nesta Comissão. Quantos Deputados e Deputadas têm aqui? Como disse o nobre Deputado Waldenor, nós somos 37 Deputados, 74 acrescentando-se os suplentes. São 37 Deputados num Plenário de 513. Dos 37, olhem o quórum que nós temos nesta reunião!

Só para concluir, Sr. Presidente, olhem a responsabilidade com que estamos tratando este tema que envolve a vida de nós todos e a questão do capital e do trabalho, da força de trabalho, dos trabalhadores e das trabalhadoras!

Portanto, Sr. Presidente, eu queria aqui levantar a minha preocupação e questionar essa possibilidade de a votação ser no âmbito da Comissão. Nós precisamos, sim, de fazer cumprir o Regimento, pactuar politicamente para essa decisão tão importante que o Brasil precisa acompanhar. Essa discussão precisa ir ao plenário.

Como eu disse, eu preparei umas perguntas rápidas que eu queria formular ao MM. Juiz Luiz Colussi.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Conclua, Deputado Leonardo Monteiro.

O SR. DEPUTADO LEONARDO MONTEIRO - Eu vou concluir.

Eu só gostaria de formular uma pergunta sobre a questão do trabalho remoto. Não seria uma forma de dificultar a fiscalização do trabalho, inclusive, quanto a multas e custas com a saúde no local de trabalho, escamotear custas no local de trabalho, custos com alimentação, com energia, risco de acidente no local e trajeto

de trabalho? Portanto, gostaria de ouvir a manifestação do senhor sobre essa questão do trabalho remoto.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Com a palavra o Deputado Patrus Ananias.

O SR. DEPUTADO PATRUS ANANIAS - Sr. Presidente, Sr. Relator, colegas Deputados, pessoas presentes, expositores que também nos honram com suas presenças, eu solicito o meu tempo de Liderança.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Claro. V.Exa. já tem o requerimento. Seu tempo será acrescido de 3 minutos. V.Exa., portanto, tem 12 minutos para fazer sua manifestação.

O SR. DEPUTADO PATRUS ANANIAS - Obrigado, Sr. Presidente.

Primeiro, eu quero externar aqui nesta Casa a minha alegria cívica, patriótica e democrática, como cidadão desta grande e querida Pátria brasileira, pelas manifestações que ocorreram hoje em todo o território nacional contra a reforma da Previdência e a reforma trabalhista.

Essas manifestações deixam claro que, se porventura forem — e esperamos que não sejam — aprovadas essas reformas antidemocráticas e antipopulares, o seu tempo de duração será muito curto, porque o povo brasileiro está sinalizando claramente a sua oposição a esses retrocessos.

Há um segundo ponto que eu também quero colocar aqui. Aliás, eu quero dizer também para os senhores expositores, os quais eu ouvi atentamente, que eu não formulo nenhuma pergunta, mas ponho algumas questões para a nossa reflexão. Eu ouvi atentamente as exposições. O que eu estou dizendo aqui veio do que nós ouvimos dos senhores. Depois, os senhores podem comentar.

Alguém disse aqui que o Brasil vive um momento de mudança vertiginosa. Eu pensei comigo: o Brasil é um País que, muitas vezes, se recusa a haver com o seu passado. Nós vivemos uma espécie de modernidade apressada, que compromete a nossa memória, a nossa história. Eu estou cada vez mais convencido de que nós devemos nos modernizar preservando valores, tradições, conquistas. Eu fico impressionado quando dizem: *"A CLT é de 1943! Ela tem que ser mudada!"*

Então, a Inglaterra teria que ter sepultado já a Magna Carta de 1215. São 800 anos. Os Estados Unidos, a que tantos aqui se referem até com certa subserviência,

preservam a sua Declaração de Independência de 1776 e a Constituição de 1787 como documentos basilares daquele País. Os franceses se reportam sempre à Revolução Francesa como um divisor de águas na sua história.

Eu penso, Sr. Presidente, que nós aqui no Brasil também precisamos preservar personalidades, textos e os momentos fundantes da nacionalidade. Um momento importante na história do Brasil foi em 1930. Não realizamos tudo o que era esperado, não avançamos, por exemplo, na questão agrária, sequer a CLT se estendeu às trabalhadoras e aos trabalhadores rurais e domésticos. Mas, não obstante omissões, o fato é que a Revolução de 1930 representou um grande avanço, e nós temos que considerá-la com o devido respeito e, na sua sequência, a CLT, de 1943.

Até 1930, não havia no Brasil casos de corrupção. O País era a corrupção, porque o País era dominado pelos coronéis, no Coronelismo. É só ler o livro *Coronelismo, enxada e voto*, de Victor Nunes Leal, e outros clássicos. Os coronéis elegiam Prefeitos, Vereadores, Deputados Estaduais, Deputados Federais, os Governadores elegiam os Presidentes, e as eleições eram totalmente fraudadas.

As eleições eram a bico de pena, e as maiores concentrações eleitorais estavam nos cemitérios das cidades. Os mortos reviviam para votar nas eleições fraudadas.

Não havia Justiça Eleitoral, não havia Justiça do Trabalho. O Estado brasileiro era um estado a serviço de interesses particulares, um estado privatizado. O Estado brasileiro começa a se erguer, a se afirmar a partir da Revolução de 1930, que incorpora a questão social.

A questão social que emerge no mundo no final do século XIX só chega ao Brasil em 1930. A Constituição de 1934 foi a primeira a incorporar as questões sociais.

Então, é preciso um certo respeito pela história, pelas conquistas, é preciso pensar uma modernidade que realmente faça o País avançar preservando aquilo que nós já conquistamos.

Eu ouvi os expositores aqui hoje, Sr. Presidente, eu os ouvi atentamente e achei interessante. É claro que o teletrabalho abre perspectivas novas, instigantes. Foi dito aqui, com certa ênfase, que o teletrabalho absorve pessoas muito

qualificadas, doutores, pós-graduados, etc. É um espaço instigante mesmo, é um espaço instigante para se debater e se refletir, mas cabem, mesmo nesse aspecto, alguns pontos. Por exemplo, a questão do trabalho individual, do trabalho em casa, sozinho, e do trabalho compartilhado, do trabalho solidário, de equipe.

Eu me lembro de que, nos meus tempos de professor de Direito do Trabalho e de militante de advocacia sindical e trabalhista, chegou às minhas mãos uma experiência esplêndida da Suécia, um contrato coletivo. Os trabalhadores não tinham nem obrigação. Eles iam trabalhar onde quisessem, e a empresa liberava os espaços. Eles faziam os acertos que quisessem. A única coisa que eles tinham que entregar à empresa, no final de certo tempo, era os produtos acertados. Se não me falha a memória, tratava-se de uma indústria de avião. Essa, sim, é uma relação adulta, mas também dentro de um contrato coletivo seguramente alicerçado em conquistas legais, em conquistas políticas do Estado do Bem-Estar Social.

É sempre importante lembrar que o ser humano é um ser gregário. Nós temos que pensar na dimensão da realização das pessoas e no bem-estar das pessoas também na perspectiva de se aumentar a produtividade. É o trabalhador satisfeito, bem alimentado, respeitado e valorizado que produz bem.

Também temos que pensar na realização das pessoas na perspectiva do bem comum. E essa dimensão gregária do ser humano se manifesta na dimensão familiar, comunitária, profissional, associativa. Fica um ponto: É razoável retirar o trabalhador ou a trabalhadora do convívio com seus pares?

Há outro aspecto que foi colocado aqui, no qual eu fiquei pensando. Foi dito que o teletrabalho pode limitar essa dimensão solidária, coletiva, e estimular o individualismo, a alienação, a indiferença aos problemas sociais. Foi colocado aqui que, no trabalho em casa, o trabalhador não teria de se haver com o transporte coletivo, com a mobilidade urbana, com o trânsito ou com a violência.

Nós todos, cidadãos e cidadãs deste Brasil querido, temos de nos haver com estes desafios — a mobilidade urbana, o transporte coletivo, a violência —, para construirmos, juntos, a Pátria justa, social, solidária e libertária que nós queremos.

Outro ponto que tem que ser colocado, estudado e debatido, Sr. Presidente, é a questão das doenças profissionais. Nós sabemos que essa questão da informática

e das novas tecnologias têm provocado graves problemas, inclusive, nas nossas crianças e jovens. Há distúrbios físicos e distúrbios emocionais.

Há jornadas de 12, 13, 14 horas, cujo horário do almoço não é importante. Como é que fica isso? E a dimensão afetiva? E as outras dimensões do ser humano, inclusive, as essenciais para a sua realização profissional?

Sr. Presidente, eu também quero colocar outro aspecto.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Vou interromper o senhor rapidamente para comunicar a todos os Parlamentares que está acontecendo uma votação nominal. Quem quiser ir lá votar e retornar para a nossa reunião está liberado. Desculpe-me pela interrupção!

O SR. DEPUTADO PATRUS ANANIAS - Eu já estou concluindo, Sr. Presidente. Só há mais dois pontos. Para quem achar que deve permanecer, serei breve.

Nós também temos que trabalhar a dimensão do ser humano e algumas dimensões fundantes da nossa condição. Eu ouvi uma intervenção aqui hoje que me deixou meio assustado. Em nome de uma pretensa modernidade, querem inclusive eliminar categorias fundamentais relativas ao tempo e ao espaço. De repente, não há mais o tempo e não há mais o espaço. Essas questões são fundamentais, para nós pensarmos em um patamar mínimo de dignidade.

Eu penso que nós não temos como evitar a questão do legislado, da presença do Estado Democrático de Direito para proteger o hipossuficiente, como disse muito bem o nosso magistrado, que teve que se afastar. A partir daí, sim, temos que trabalhar as diferenças.

Eu pensei, depois de ouvir aqui: e as trabalhadoras e os trabalhadores desamparados nesse interior do Brasil, e as trabalhadoras e os trabalhadores do campo, e as trabalhadoras domésticas, e esses trabalhadores que sequer têm sindicatos para representá-los? Às vezes, eles até têm sindicatos, e vão dizer com franqueza que eles são pelegos, que não os representam com a devida dignidade, com o devido compromisso. Como eles ficam sem essa base comum?

Eu quero abordar aqui uma questão que também me toca o coração.

Todas às vezes que há intervenções aqui falam: *"No Brasil, há 2% de trabalhadores do mundo, e 90% de ações trabalhistas"*. Todo mundo fala isso aqui.

Já foi dito aqui também que a maior parte das ações são contra os bancos. *"É o sistema financeiro!" "São os banqueiros que não estão cumprindo as suas obrigações."*

Sr. Presidente, para a nossa reflexão, com todo o carinho que tenho pelo Brasil, exatamente pelo desejo de que a nossa Pátria se encontre consigo mesma num grande projeto de desenvolvimento de justiça social, de liberdade, lembro aqui o nosso saudoso Joaquim Nabuco, que escreveu um texto lindo, maravilhoso, chamado *Minha Formação*. Inclusive, Caetano Veloso conseguiu colocar esse texto em música, em prosa. É uma maravilha. O texto diz que a escravidão vai continuar projetando a sua sombra sobre o Brasil por muitos e muitos anos.

Muito das nossas pendências trabalhistas têm a ver com o legado da escravidão, porque muitos empregadores do Brasil têm uma relação com os seus trabalhadores como se eles fossem escravos. É por isso que nós temos ainda hoje no Brasil o trabalho escravo, explorado pelos latifundiários, que não perceberam ainda os seus deveres perante a coletividade, nos setores mais atrasados do agronegócio no Brasil. Essa questão é fundamental. Querem colocar a culpa nos trabalhadores como colocavam nos escravos e nos pobres. É aquela ideia de que todos os problemas são deles. Essa é a ideologia do sistema. O sistema capitalista é muito perverso, sobretudo o capitalismo selvagem. Temos que nos lembrar disso.

Eu sou de uma geração, Sr. Presidente — não sou tão velho assim —, que viu, no interior de Minas Gerais, na minha infância, na minha adolescência, trabalhadoras e trabalhadores que não tinham nenhum direito, que não tinham nenhuma assistência previdenciária. É coisa muito recente. Isso são as sombras da escravidão que entraram pelo século XX no Brasil adentro, às sombras previstas pelo grande Joaquim Nabuco. Essa é a causa fundamental das aclamações trabalhistas também! Há empregadores que não cumprem basicamente com seus deveres.

Sr. Presidente, é preciso lembrar também a alguns colegas aqui que o Ministério do Trabalho é uma coisa e a Justiça do Trabalho é outra. São instituições diferentes, ligadas ao Executivo e ao Poder Judiciário.

Por último, quero dizer que nós temos um desafio no Brasil. Tivemos grandes conquistas. Não vou detalhá-las por conta do tempo, mas sabemos quais foram. Nós

temos no Brasil um desafio fundamental. Temos que domesticar, normatizar, disciplinar o capitalismo no Brasil, que ainda é, não obstante todas as conquistas que tivemos, um capitalismo selvagem, um capitalismo sem limites. Um país que não viabiliza a reforma agrária, que não viabiliza a reforma urbana, que não viabiliza a reforma tributária, no sentido de cobrar impostos dos mais ricos, um país em que a especulação imobiliária prevalece sobre o direito à moradia e sobre a necessidade de produção de alimentos é um país que precisa ser passado a limpo.

O que nós estamos discutindo aqui, infelizmente, é um retrocesso, e não um avanço em direção àquilo que nós queremos.

Muito obrigado. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Com a palavra o Deputado Robinson Almeida. *(Pausa.)* Ausente.

Com a palavra o Deputado Paulão.

O SR. DEPUTADO PAULÃO - Sr. Presidente, eu queria cumprimentar todos os expositores. Logicamente, no processo, há alguns com quem temos total anuência e com outros o contraditório, mas isso é a essência do processo democrático.

A exemplo do Deputado Patrus Ananias, eu queria saudar os trabalhadores e trabalhadoras que hoje, dia 15, fizeram grandes mobilizações. Só para terem uma dimensão numérica, Maceió — eu sou de Alagoas — é uma cidade que tem em torno de 1 milhão de habitantes e levou 10 mil pessoas às ruas contra a discussão do desmonte da Previdência e dos direitos trabalhistas.

Esse processo está vindo de fora para dentro. É preciso refletir. Como nós somos animais políticos, temos que ter sensibilidade.

Retorno ao que foi colocado aqui pelo Deputado Leonardo e pelo Deputado Waldenor, pergunta a que o Presidente respondeu, pois é preciso, mais uma vez, reiterá-la.

Diferente da reforma da Previdência, que vem por meio de uma PEC, esse projeto tem caráter terminativo. A pergunta que fazemos: é prudencial que uma Comissão vote um projeto sem que ele passe pelo Plenário, considerando a magnitude desse debate, quando há, mesmo entre os senhores, convergências e divergências, enquanto vemos o clamor das ruas?

Do ponto de vista regimental — é claro que há mecanismos —, 10% podem votar. Independente disso, sabemos que o modelo é presidencialista. Mesmo que V.Exa. não possa nos dar essa resposta hoje, Sr. Presidente, peço que reflita, considerando a magnitude e a divergência que há nesse debate.

Hoje eu cedi o tempo da Liderança para o Deputado Wadih, por entender que ele tinha maior sintonia, mais sinergia. A fala dele foi fundamental, porque a temática de hoje, de forma aprofundada, nos remete à ideia de que, devido aos paradigmas novos — a CLT é ainda da década de 40 —, é possível haver negociação, até porque não pode ser albergada à realidade de uma legislação, mesmo que ela tenha várias modificações. Então, esse termo “negociação entre patrões e empregados”, nessa temática, tem que acontecer.

Pergunto a todos os debatedores se o açodamento e a polarização ajudam a diminuir os conflitos trabalhistas, a judicialização.

Eu também queria deixar uma pergunta específica ao Sr. Edgar Serrano, representante da Federação, no sentido de saber qual a leitura que ele faz em relação ao imposto sindical, conforme estabelecido na Convenção nº 87.

Fiz a leitura do relatório do DIEESE, numa sessão anterior — pelo que percebemos, o senhor deve estar atualizado —, e entendemos que o segmento de menor representação, de menor percentual das categorias, considerando o conflito capital-trabalho dos sindicatos, foi o segmento de processamento dados e o de maior representação foi o do setor de turismo.

Se esse setor é tão moderno, por que então o estudo do DIEESE constata que o percentual dos sindicatos de processamento de dados foi tão baixo?

Seria isso, Sr. Presidente.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Deputado, eu vou reforçar o que disse anteriormente: há previsão regimental para que uma matéria tenha aqui sua forma conclusiva, como é o caso desta nossa matéria, conforme previsto no art. 24.

Mas todos nós sabemos que há número suficiente para arguir o recurso e levá-lo ao Plenário, assim como há também uma questão de ordem que já foi

formulada e encaminhada ao Presidente Rodrigo Maia, para que ele possa revogar esse caráter, essa forma conclusiva da Comissão.

Portanto, não compete a mim dar mais nenhuma manifestação, nem mesmo por escrito, a não ser, como eu já disse, aguardar a decisão do Presidente. Se ele não for ativo em relação a esse questionamento, esse recurso caberá ao Plenário.

Lembro também que qualquer Parlamentar, independente de ser integrante desta Comissão ou não, pode participar deste debate, inclusive com direito a manifestações, com direito à palavra, embora não tenhamos como obrigá-los a participar dessa discussão.

Portanto, eu acho que devemos aguardar o Presidente se manifestar ou não, e, posteriormente, se for o caso, também aguardar que o recurso vá ao Plenário.

Passo a palavra ao último Parlamentar inscrito, Deputado Jones Martins.

O SR. DEPUTADO JONES MARTINS - Obrigado, Presidente Daniel Vilela.

Primeiro, eu acho que temos que realmente dar uma resposta para esses milhares que estão nas ruas hoje. Temos que ter objetividade, Dr. Edgar, nesse assunto da minirreforma trabalhista que está sendo proposta.

O assunto é tão instigante que provoca discursos apaixonados, floreados, mas de objetividade não têm nada! Quando ouvimos alguns discursos que mais parecem uma declaração de um poema, vemos que não há nada de objetivo naquilo que nos interessa hoje. É mais grave ainda quando esses discursos partem de setores ideológicos, de partidos ideologicamente definidos que governaram o País nos últimos 12 anos e que nada fizeram para mudar essa realidade.

Esse discurso floreado nos toma um tempo danado e transforma o debate, que tem que ser um debate racional e objetivo, Deputado Colatto, num debate maniqueísta, entre os ricos e os pobres, entre os que são a favor e os que são contra os trabalhadores. Não é disso que se trata! Trata-se, sim, de modernizar, de atualizar uma legislação, para dar resposta a esses tantos que querem, sim, ingressar no mercado de trabalho, que querem que o Brasil cresça, que querem ter oportunidade de emprego e de crescimento.

A comparação feita com a Inglaterra e com os Estados Unidos de que a legislação deles é antiga e é imutável é verdade, mas há uma diferença basilar: eles

tiveram um crescimento econômico ao longo de décadas e anos que sustentaram a política social ali prevista.

A melhor política social e a melhor resposta de proteção ao trabalhador que nós podemos dar é gerar empregos, é desenvolver o País, é dar condições para o setor produtivo produzir. A melhor política social é administrar o recurso público com eficiência e fazer com que a relação seja equilibrada. Esse é o avanço que nós queremos.

Dr. Edgar, eu quero me solidarizar com o senhor, por ter sido muito mal entendido.

Caminhando para minha conclusão, Sr. Presidente, o debate que nós temos que fazer é para discutir o conceito de hipossuficiência. O exemplo que o Dr. Edgar nos trouxe de jovens formados com PhD, com doutorado em Informática é hipossuficiente em relação ao patrão que paga o salário deles? Não é! Isso não tem nada a ver com inteligência. Não tem nada a ver com esse conceito que trouxeram aqui, que é relação alienada entre o trabalhador e o setor econômico, que dá emprego. Não é isso também. Esses conceitos que trouxeram aqui de alienação e de hipossuficiência também não valem, porque não são conceitos que estão inscritos na lei; são conceitos ideológicos, filosóficos; são dogmas que nós estamos acatando. Não valem. Nós temos que avançar! Não vamos, pelo amor de Deus, dogmatizar. Vamos sair desse maniqueísmo: *"Não, ele é a favor disso ou contra aquilo"*. Não, eu sou a favor de uma relação equilibrada. Ou os PhDs em Informática são realmente hipossuficientes em relação ao patrão? Não são! O diretor de vendas de uma determinada empresa ou o diretor de qualquer outro setor está olhando a carreira dele; está trabalhando por meritocracia; está de olho no próximo emprego que vai ter. Ele participa de feiras, viaja e trabalha aos sábados. Ele quer que a sua empresa produza, porque isso é bom para ele também. Esse sujeito é hipossuficiente?

Sabe o que acontece, Deputado Colatto? Esse sujeito é demitido, põe a empresa na justiça e ganha milhões.

Lá na minha cidade de Gravataí, no Rio Grande do Sul, nós tentamos fazer um clube de futebol, o Cerâmica, que quebrou com ações trabalhistas dos jogadores

de futebol. Todos tinham empresários por trás deles. Todos eram hipossuficientes em relação ao clube de futebol.

Quantas empresas estão quebrando todos os dias?

Para encerrar, nós temos que dar o conceito dessa hipossuficiência e entrar também, Deputado Daniel Vilela e Relator Rogério Marinho, em critérios objetivos sobre os valores das indenizações. Não é possível continuar com essas indenizações milionárias. Todos os dias, vemos indenizações milionárias.

Um sujeito me procurou outro dia, lá na minha cidade, porque precisava de um advogado trabalhista. Eu disse que não estava mais advogando, que não entrava mais com ações. Passou um tempo, eu o procurei e perguntei: "*O que deu aquele seu processo?"* Ele disse: *"Ganhei"* — não vou citar o nome da empresa. *"Quanto é que deu?" "Cento e oitenta mil."* Perguntei: *"Quanto tempo você trabalhou lá?" "Três anos."* Cento e oitenta mil divididos por 3 anos dão 60 mil, que divididos por 12 meses dão 5 mil por mês. *"Quanto você ganhava?" "Mil e setecentos."*

Não está certo isso! Não é possível achar que isso é equilibrado!

Então, por favor, para dar uma resposta a essas pessoas que estão aí fora, muitas delas mal informadas, muitas delas induzidas ao erro, muitas delas instigadas por discursos demagógicos, fáceis, maniqueístas, vamos estabelecer um equilíbrio, vamos avançar. O País precisa avançar, gerar empregos. Precisamos melhorar a legislação trabalhista. Isso não significa que temos que acabar com a Justiça do Trabalho. Não, não precisamos acabar com a Justiça do Trabalho, até porque não adianta acabar com ela, tendo em vista a legislação trabalhista que está em vigor.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Conclua, Deputado Jones.

O SR. DEPUTADO JONES MARTINS - Não é o caso de acabar com a Justiça do Trabalho. É responsabilidade do Estado, sim, do ponto de vista ideológico, político e partidário — não abro mão disso —, regular as relações capital/trabalho. Mas é preciso rever e fazer isso com equilíbrio, para não quebrar o País.

A melhor resposta que nós podemos dar é desenvolvimento econômico, para gerar emprego, para que as pessoas tenham a dignidade de, com seu trabalho,

poder crescer econômica e socialmente e fazer um País mais justo. Precisamos de trabalho!

É isso, Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Muito obrigado.

Já concluímos a lista de inscrição. Passarei a palavra agora para os nossos expositores, a fim de fazerem suas considerações finais e responderem, o mais objetivo possível, aos questionamentos que foram apresentados pelos Deputados.

Passo a palavra ao Dr. Luiz Antonio Colussi, para fazer suas considerações finais.

O SR. LUIZ ANTONIO COLUSSI - São tantas as colocações feitas pelos senhores que o tempo é escasso.

Deputado Valdir Colatto, eu prestei muita atenção nas suas colocações. Vou responder só à primeira questão de V.Exa. Se o projeto for aprovado, nós vamos julgar conforme a lei aprovada. É evidente, a associação é política. Nós discutimos, analisamos, participamos de congressos. Há teses. Nós trazemos essa informação ao Parlamento dizendo qual é a nossa convicção, o nosso ponto de vista, senão, uma vez decidido, realmente não há o que fazer.

(Intervenção fora do microfone. Ininteligível.)

O SR. LUIZ ANTONIO COLUSSI - Não estamos fazendo política.

O Deputado Assis Melo não está presente, mas eu queria agradecer a ele e a toda sua equipe por ter feito o requerimento indicando o meu nome.

Concordo com ele que esse PL é um retrocesso, mas essa é minha opinião.

Deputado Celso Maldaner, tenho acompanhado os debates de V.Exa., sempre aguerrido, firme, empolgado. Temos discordâncias na questão dos números. Vou pedir licença a V.Exa. para não respondê-lo hoje, porque amanhã o nosso Presidente estará aqui e vai abordar esse aspecto. Mas quero dizer que estou à disposição de V.Exa. para conversar.

Quanto ao Judiciário Trabalhista, não entendo que ele esteja inchado. São 4 mil juízes, mas nós atendemos a todo o País. A Justiça do Trabalho está nos mais distantes rincões. É um orçamento enxuto. Nós tivemos um grave problema no orçamento no final de 2015, quando houve um corte violento. Tivemos que nos

ajustar. Depois, o Congresso entendeu que pesou demais a mão, porque não havia sobras para gastar.

Deputado Waldenor Pereira, a CLT já foi bastante alterada. Ela vai se modernizando. A lei é isso; o Direito é isso, ele acompanha e representa a sociedade. Mas a CLT, como disse também o Deputado Patrus, foi modernizada. A Constituição revigorou a CLT, dando a ela realmente coisas boas que garantem um patamar mínimo essencial.

O Deputado Átila e eu tivemos hoje o privilégio de conversar várias vezes. Agradeço muito a V.Exa.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Peço que conclua, por favor.

O SR LUIZ ANTONIO COLUSSI - O Relator tem dialogado, eu sou testemunha disso. Ele já recebeu a ANAMATRA duas vezes. Está um pouco difícil convencê-lo *(risos)*, mas ele é um excelente Parlamentar, sabe dialogar com muito conteúdo. Tem sido muito rico o nosso debate.

Temos aqui ainda questionamentos do Deputado Leonardo Monteiro, do Deputado Patrus Ananias, do Deputado Paulão...

Eu não acho, Deputado Jones, que isto seja só uma minirreforma. Isso aqui é bem maior do que uma minirreforma. Associado a isso, temos o PL da terceirização, o trabalho intermitente. Há vários projetos de lei tramitando. Se nós somarmos tudo isso, realmente vão desmontar os direitos sociais.

Vou concluir, mas pediria a tolerância do Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Por favor.

O SR LUIZ ANTONIO COLUSSI - A palavra diálogo é muito interessante. Não poderíamos fazer esse debate de forma açodada. Realmente não dá para encerrá-lo aqui nesta Comissão. Ele tem que ir, no mínimo, para o Plenário. Mas eu penso que poderíamos ter feito essa conversa antes. A ANAMATRA tem esse viés democrático de dialogar, conversar.

Nós ouvimos aqui a opinião dos senhores, e eu os parabenizo porque também souberam ouvir as opiniões contrárias, debateram, expuseram. Isso é democracia e é o que nós estamos buscando.

Se os Srs. Deputados permitirem, nós podemos conversar mais; podemos ir ao gabinete de V.Exas.; podemos nos encontrar no corredor e continuar o nosso

debate. Eu não pude responder tudo aqui, mas temos condição de fazê-lo. Temos uma nota técnica e podemos afinar, quem sabe, um pouco mais esse discurso.

A penúltima coisa que quero falar é que nós temos essa posição contrária do negociado. É uma posição forte da entidade que realmente veio de vários congressos, mas é um assunto que está latente, e estamos dialogando nesse sentido.

Finalizando, eu agradeço muito o espaço e a oportunidade de falar em meu nome e no da ANAMATRA. Quero dizer também aos senhores que nós pensamos que o Direito do Trabalho é útil para diminuir essas desigualdades. Talvez haja desequilíbrios? Sim, eles existem como um todo na estrutura do País. Temos a questão da reforma tributária, da qual precisamos, e também outros tantos assuntos sobre os quais temos que pensar. Precisamos fazer isso como um todo, pensando no bem do cidadão brasileiro, porque o Estado Democrático de Direito, conforme diz a Constituição Cidadã, garante a todos, indistintamente, a dignidade da pessoa humana.

Obrigado pela tolerância, Sr. Presidente.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Agradeço a V.Exa.

Convido o Sr. Álvaro Augusto Araújo Mello para fazer suas considerações finais.

O SR. ÁLVARO AUGUSTO ARAÚJO MELLO - Nós estivemos aqui, junto com o Dr. Wolnei, representando a sociedade do ponto de vista da prática do teletrabalho nas empresas públicas e privadas.

Eu gostaria que realmente tivéssemos muito cuidado na discussão desse projeto de lei para não se dar ênfase ao mau uso da prática do teletrabalho. Nós devemos ver as boas práticas. A SOBRATT se coloca à disposição do Relator, Deputado Rogério Marinho, para mostrar aos senhores como é que isso funciona.

Foram levantadas também algumas questões que condenam, ampliam e contaminam a questão do teletrabalho, tentando justificar a sua não adoção. Eu acho que nós devemos nos preocupar principalmente com as boas práticas que nós temos em muitas empresas públicas e privadas.

Para concluir, eu queria apenas deixar uma pequena consideração no que diz respeito à Costa Rica. Nesse país, o teletrabalho é um instrumento de

desenvolvimento socioeconômico e de políticas públicas. Apesar de pequeno, talvez com uma população um pouco maior do que a do bairro de Santo Amaro, em São Paulo, lá isso é uma questão de princípios. Não é pelo fato de ser um país pequeno que lá esse modelo funciona e aqui não. Esse é um grande desafio para nós, porque é um instrumento de desenvolvimento socioeconômico e de políticas públicas.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Agradeço ao Sr. Álvaro.

Convido o Sr. Wolnei Tadeu Ferreira para fazer o uso da palavra.

O SR. WOLNEI TADEU FERREIRA - De início, quero agradecer a oportunidade de a SOBRATT poder participar desse debate e ouvir posições convergentes e divergentes, como foi dito aqui.

Eu quero, em minhas considerações finais, dizer que quem é advogado e atua na área, assim como eu, sabe que o Direito corre atrás dos fatos. Eles estão aí, e nós procuramos demonstrar que o mundo globalizado está crescendo, avançando.

Quem talvez quiser ter um pouco mais de noção sobre isso pode adquirir um exemplar do livro *A Quarta Revolução Industrial*, de autoria de Klaus Schwab, Secretário Executivo do Fórum Mundial em Davos. Trata-se de um relatório amplo, fantástico, sobre o emprego no mundo em 2016. Vale a pena lê-lo para entender o que está acontecendo na área da tecnologia e como isso está afetando o mundo do trabalho e suas relações. Eu gostaria de alertar, então, que a realidade é inevitável nesse sentido.

Nós defendemos que a proteção ao emprego, a proteção ao trabalho tem que ser mantida. Quem quiser pode verificar a cartilha do teletrabalhador — está disponível no nosso *site* —, que orienta as boas práticas para isso. As fraudes vão existir. Elas não vão ser combatidas, como hoje também não são.

Acredito que podemos contribuir melhorando a nossa legislação, o ambiente para isso e as relações do trabalho. Hoje o próprio Ministério do Trabalho já fiscaliza muita coisa eletronicamente. Não precisa nem ser presencialmente, ele mesmo já fiscaliza de forma eletrônica. Os contratos de trabalho, as convenções, os acordos coletivos podem contribuir para isso.

Somos muito a favor, também, de alguns aspectos que foram aqui mencionados, como, por exemplo, o não afastamento do trabalhador. Isso realmente

não é positivo, não é saudável. As empresas que atuam e praticam o bom teletrabalho fazem questão de fazer com que o trabalhador não se afaste das suas atividades.

Enfim, são as considerações que nós temos em apoio ao projeto de lei, em apoio às medidas que estão sendo adotadas. Algumas delas, inclusive, conjugam nesse sentido, por exemplo, a questão do regulamento empresarial e a questão do registro da jornada de trabalho, que também têm a ver com o teletrabalho, o trabalho remoto, e, portanto, precisam ser tratadas conjuntamente.

Muito obrigado, Sr. Deputado. Agradeço a todos os Parlamentares que contribuíram para o debate.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Agradeço ao Sr. Wolnei.

Convido, neste momento, o Sr. Edgar Serrano, para fazer suas considerações finais.

O SR. EDGAR SERRANO - Quando eu preparei esta apresentação e a compartilhei com os meus colegas, eu não imaginava que geraria polêmica o entendimento de que existe uma parcela grande da sociedade que tem um trabalho intelectual, que são pessoas inteligentes e que, por esse motivo, não poderiam ser consideradas, no sentido tradicional, hipossuficientes. Eu imaginava que estaria trazendo uma coisa nova, mas isso gerou bastante polêmica.

Os argumentos que usaram contra essas afirmativas — e são fatos — foram que um profissional que fica mais de 12 horas trabalhando não pode fazer 15 minutos de intervalo. Em nenhum momento, eu disse isso — seguramente, está gravado —, isso não aconteceu.

Houve outras observações semelhantes a essa, para, talvez, desqualificar o intelecto, a inteligência, a capacidade cognitiva dessas pessoas. Elas são inteligentes, sim, e merecem todo o respeito, como seres humanos que são.

Eu iniciei a minha fala enaltecendo a visão de vanguarda do Sr. Lindolfo Collor e dizendo que ele criou a pedra angular das relações de trabalho. Porém, eu disse que achava que, 87 anos depois, muita coisa precisava ser revista, porque a Nação mudou bastante.

Eu também disse que ainda temos profissionais que estão à margem da sociedade moderna, trabalhando muitas vezes de forma animália, e que, nesse

caso, o Governo tinha, sim, que botar mais ênfase — mais Governo, mais ação —, para acabar com essas injustiças.

No entanto, essa mesma energia pode ser colocada de outra forma nos profissionais inteligentes, que usam o intelecto, como todos os que estão aqui têm que ser vistos, senão nós gastamos uma energia onde não precisa tanto e continuamos com o trabalho escravo, porque até agora isso não mudou. Isso, sim, é uma vergonha da nossa sociedade.

O Deputado me perguntou sobre a leitura que eu fazia em relação ao imposto sindical. Para ele se manter equilibrado, se acabar o laboral, tem que acabar o patronal e vice-versa. Eu entendo que, no setor de tecnologia da informação, não haveria mais a necessidade de sindicatos. Para outras atividades — vigilância, limpeza, etc. —, com certeza, ainda são necessários.

Ele ainda me perguntou por que houve percentuais baixos. Uma grande diferença tem que ser vista: as entidades patronais definem que a política de cargos e salários do setor de tecnologia de informação seja feita pelas empresas; os sindicatos definem os valores mínimos. Geralmente, a grande parte das pessoas receberam aumentos muito maiores para se manter nas suas empresas. O que se estabelecem são os valores mínimos, normalmente compatíveis com a inflação.

Há pessoas bastante talentosas que se destacaram — chegaram a ter 20%, 30% de aumento — e outras até que saíram da empresa, porque ela não consegue segurar seus salários. Isso são características do nosso setor.

Muito obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Agradeço ao Sr. Edgar pela sua exposição.

O SR. DEPUTADO PAULÃO - Sr. Presidente, só queria avisar que está havendo outra votação nominal.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Perfeito. Já estamos nos encaminhando para o encerramento. O Relator Rogério Marinho vai fazer uso da palavra, rapidamente, e concluiremos, em seguida, a audiência pública.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Serei rápido, vou demorar só 2 minutos. Quero pedir a atenção dos nossos pares.

Quero louvar a preocupação do Deputado Paulão, que está aqui na frente, que, há três audiências públicas, nos falou sobre a necessidade de estabelecermos o contraditório, o equilíbrio; de termos sempre opiniões divergentes, por ocasião das Mesas que aqui estão e que aqui vêm, com toda fidalguia, com todo cavalheirismo, com toda boa-fé, com toda disposição, para compartilhar conosco as suas experiências, as suas convicções, a fim de que cada um de nós, ao final desse processo, tenha o juízo de valor e as convicções consolidadas ou até que mude de opinião — ninguém aqui tem ideia fixa.

V.Exas. ouviram a declaração do Deputado Átila, um conservador empedernido, um milionário, dono de várias universidades, que disse que está repensando a posição dele. Ele correu? Já saiu. *(Riso.)*

Uma coisa que eu acho importante e sobre a qual, certamente, todos nós pensamos parecidos — eu não poderia deixar de falar sobre isso; inclusive comentei com o nosso fidalgo diplomata Dr. Luiz Antonio, que tem participado dos debates aqui com muita consciência e com grandes contribuições — é que nós vivemos num Estado de Direito. Isso é o que nos separa da barbárie, Deputado Patrus Ananias.

Eu posso ter divergências e colocar minha posição política, o que é normal, o que é salutar, mas, ao fim e ao cabo, eu tenho que aceitar a decisão da maioria, até porque a lei é um consentimento comum que só é mudado por outro consentimento comum. A lei pode ser questionada no Estado de Direito, porque há uma hierarquia no processo das leis — lei ordinária, lei suplementar ou complementar e Constituição.

Ora, nós não podemos esquecer que o STF, que dirime os nossos contenciosos, já decidiu, por duas vezes, que há prevalência do negociado sobre o legislado. A última decisão foi em dezembro de 2016.

Então, na hora em que alguém chega aqui e diz que não vai julgar pela norma, porque é contra esse entendimento, temos que dizer que vamos discutir isso no STF. Se nós não respeitarmos a decisão da última instância, o STF, vai ficar complicado viver em sociedade.

No mais, eu acho que cabe a cada um de nós ter as suas posições. Eu quero dizer aos senhores que estou aprendendo todos os dias com as palavras dos nossos Parlamentares e dos nossos convidados. Tem sido extremamente rico esse

processo e vai continuar assim. Ao final, o que nós vamos apresentar à sociedade pode não ser do agrado de alguns ou de algum grupo representativo, mas é a lei. É isso que nos embala, é isso que permite que vivamos em sociedade.

É apenas uma observação. O nosso companheiro já saiu, infelizmente, mas eu fiquei um pouco incomodado com a questão que foi colocada aqui, quando disse: *"Eu acho que isso é inconstitucional e não vou aceitar"*. Ora, o STF já decidiu a respeito desse tema.

Obrigado.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Pedro Vilela) - Agradeço a presença dos Srs. Parlamentares e também dos convidados.

Nada mais havendo a tratar, convoco reunião ordinária de audiência pública para amanhã, dia 16 de março, quinta-feira, às 9 horas, no Plenário 1.

Está encerrada a presente reunião.