



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: 0066/17	DATA: 09/03/2017	
LOCAL: Plenário 1 das Comissões	INÍCIO: 09h35min	TÉRMINO: 13h16min	PÁGINAS: 74

DEPOENTE/CONVIDADO - QUALIFICAÇÃO

VÓLIA BOMFIM CASSAR - Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região.
CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Procurador Regional do Trabalho.
JOSÉ PASTORE - Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.
HIROYUKI SATO - Diretor Executivo de Assuntos Tributários, Relações Trabalhistas, Ação Política e Financiamentos da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos — ABIMAQ.

SUMÁRIO

Debate sobre o PL 6787/16 - Direito do Trabalho Urbano.

OBSERVAÇÕES

Houve exibição de imagens.
Há palavras ou expressões ininteligíveis.



O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Declaro aberta a 7ª 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.

Encontra-se à disposição das Sras. e dos Srs. Deputados cópia da ata da 6ª Reunião, realizada ontem, dia 8 de março.

Pergunto se há necessidade da leitura da referida ata.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Solicito a V.Exa., Sr. Presidente, a dispensa da leitura da ata.

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

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 a apreciação da seguinte pauta: audiência pública para debater o PL 6.787/16 e o Direito do Trabalho Urbano, em atendimento aos Requerimentos nºs 4, 12 e 13/17, do Deputado Rogério Marinho; nº 61/17, do Deputado Wadih Damous; nº 89/17, da Deputada Laura Carneiro; nº 90/17, do Deputado Mauro Pereira; nºs 92 e 93/17 do Deputado Sérgio Vidigal.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Sr. Presidente, eu peço a inclusão do Ministro do TST, Alexandre Agra, em nosso requerimento.

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Será incluído, Deputado, por solicitação de V.Exa.

Convido para tomar assento à mesa: a Exma. Sra. Vólia Bomfim Cassar, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região; o Exmo. Sr. Cristiano Paixão Araujo Pinto, Procurador Regional do Trabalho; o Sr. Hiroyuki Sato, Diretor Executivo de Assuntos Tributários, Relações Trabalhistas, Ação Política e Financiamento da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos -



ABIMAQ; o Sr. José Pastore, professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

Informo que foram convidados também para esta audiência pública: o Exmo. Sr. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, e o Sr. Nilton Correia, Diretor de Relações Institucionais da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas — ABRAT, que não puderam comparecer, mas justificaram suas ausências.

Peço a atenção de todos para orientações quanto aos procedimentos que serão adotados.

O tempo concedido a cada palestrante será de 20 minutos, nos termos do art. 256, § 2º do Regimento Interno.

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.

Feitos esses esclarecimentos, convido a Exma. Sra. Vólia Bomfim Cassar para fazer a sua exposição.

A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Bom dia a todos.

Antes de mais nada, eu gostaria de agradecer o convite, honrar o Presidente, o Relator e todos os presentes. É muito bom participar de um debate público de uma matéria em que estamos tão entranhados, há tantos anos trabalhando nisso.

Eu vou tentar ser rápida, porque o tempo é curto e o projeto é relativamente extenso. Então, eu vou direto ao projeto. Eu vou pular a parte do negociado sobre o legislado, as críticas que quase todos fazem, e vou direto para a redação de todos eles. Faço isso porque eu acredito que, desta vez, a reforma passe e, já que vai passar, mesmo não sendo o desejo de todos, que eu possa ajudar e colaborar na redação. E é isso que eu vou tentar fazer agora.

(Segue-se exibição de imagens.)

Aqui, as minhas redes sociais, claro, para quem quiser me dirigir perguntas.

A primeira parte do projeto trata das multas. Sem críticas, está excelente, tem que, realmente, atualizar. Se eu pudesse fazer uma sugestão, por que não atualizar



exatamente todos esses outros artigos que eu aponto, porque todos eles estão mencionando cruzeiros, estão mencionando salários mínimos regionais. É dinheiro que não se arrecada ou que se deixa a cargo da Justiça do Trabalho ou do Ministério do Trabalho interpretar quanto vale. Então, gostei, achei a medida excelente, mas tímida.

Aqui, relacionei todos os artigos da CLT que estão desatualizados, referindo-se a salário mínimo regional, que já não existe mais; a salário mínimo de região e sub-região, que já não existem mais desde os anos 80; e se referindo a cruzeiros — nem a cruzados, nem isso —, a cruzeiros. Então, essa já é uma sugestão para englobar a reforma, e aí cada um dos senhores é que vai saber como fazer o equitativo, obviamente. Mas, por quê? Já que se está mexendo na massa, que se mexa em tudo e que se atualize essa lei tão desatualizada nesse sentido.

Vou entrar agora no tema contrato por tempo parcial. Eu teço algumas críticas. A primeira crítica que eu faço é a seguinte: contratar um empregado para receber por hora, proporcionalmente à jornada, sempre foi possível. O contrato por tempo parcial não foi e não é uma autorização para se pagar menos pelo trabalho proporcionalmente menor. E eu provo isso não só pela lei do salário mínimo, que fixa o valor do salário mínimo por hora, por dia, por mês... Obviamente, se se trabalha menos horas, ganha-se menos. Então, o contrato por tempo parcial está sendo aqui modificado à toa.

Vocês irão me perguntar: *“Mas, Vólia, qual foi a finalidade de se incluir o contrato por tempo parcial na CLT?”* Foi a de reduzir férias. Quem trabalha até 25 horas, tem um período de férias menor, e é exatamente isso que estão revogando. Ora, se essa reforma pretende reduzir direitos trabalhistas, está, na verdade, ampliando esses direitos, porque quem trabalhar 2 horas por semana vai ter o mesmo período de férias de quem trabalha 44 horas.

Eu sugiro revogar, não mexer no contrato por tempo parcial, deixando-o como está. Ele não é algo que diminui direitos, salvo o número de dias de férias, e essa modificação vai aumentar a possibilidade de se contratar por mais horas, vai gerar interpretações na Justiça do Trabalho de que, ao se contratar por mais de 30, ou 26 horas, já será contrato integral, porque já se sabe que, se se deixar brecha na lei, a



interpretação vai ser favorável ao trabalhador. Então, vai ser um caos essa modificação, e ela ainda revoga o número de férias, o número reduzido de férias.

Eu trouxe aqui, só para ilustrar, que nós já temos a Orientação Jurisprudencial nº 358, do TST, que diz que é válido o pagamento proporcional à jornada. Quem trabalha menos horas ganha menos horas. Para que mudar isso na CLT? Eu revogaria da CLT um parágrafo, cuja redação era para aquela época e que não se aplica mais atualmente. De resto, eu deixaria o contrato por tempo parcial como está, porque a sua única finalidade, na CLT, é reduzir o número de férias. Porém, como está, o que vai acontecer? Vai-se gerar controvérsia de que não se poderá contratar alguém, por exemplo, para 36 horas, para 40 horas, ganhando proporcionalmente, e ainda por cima revogar o número de férias reduzidas. Então, eu tiraria da reforma esse item.

Outro item. Quando se usa a expressão hora suplementar na lei — eu sei que a CLT a utiliza —, dá-se azo a vários doutrinadores que afirmam que hora suplementar não é hora extra, que hora suplementar é o que suplementa. Os senhores sabem como é a interpretação, usem logo a expressão hora extraordinária, porque não tem interpretação. As críticas à Justiça, seja à Justiça do Trabalho, seja à Justiça Comum, são exatamente porque temos que agir na interpretação de textos que nem sempre são claros, ou que são contraditórios, e eu vou apontar aqui algumas contradições do próprio texto, ou do texto com a CLT.

Se passar do jeito que está — porque a gente tem sempre que imaginar —, também não é o ideal dizer que, ao se contratar por menos, isto é, para 26 horas, poderão ser feitas 6 horas semanais. O ideal seria limitar a um máximo no dia.

Imaginem, por exemplo, o caso dos garçons, das bilheteiras de teatro, de *shows*, que trabalham só às sextas-feiras, sábados e domingos, porque é a época com maior incidência de clientela. Eles são contratados para trabalhar 8 horas na sexta-feira, 8 horas no sábado e 8 horas no domingo. É um contrato por tempo parcial porque não passa de 25 horas semanais, na redação atual. Ora, se puder colocar num desses dias 6 horas, eles vão trabalhar 8 mais 6 horas? Ou se faz como na Lei da Doméstica, em que se complementam horas extras em contrato por tempo parcial, limitando-se a 5 horas por dia mais as 6 horas, ou simplesmente se diz que são mais 6 horas distribuídas no máximo 3 por dia, ou 2 por dia. E, aí, façam



a redação que acharem melhor, mas que não deixem tão aberta. Sabe o que vai acontecer? Inúmeras condenações em dano existencial. Já ouviram falar disso? Dano existencial é por jornada extenuante. Trabalhar 8 horas com mais 6 horas é trabalhar pelo menos 14 horas em 1 dia. É muito! Então, acho que precisamos rever a redação desse texto.

Já vou pular para o projeto em relação aos adicionais. A todo o momento, a lei, o projeto fala que, quando se passar da jornada, paga-se 50%. Isso está na Constituição, não é preciso falar. Toda hora extra é 50%. Seria até inconstitucional. Não é preciso escrever. Passou, paga hora extra, conforme a lei. Acho que fica melhor.

Em relação às férias, a possibilidade do contrato por tempo parcial converter em abono um terço é aquela crítica que eu já fiz. Se se revogar o art. 130-A, que diminui o número de férias para quem trabalha menos, utilizando-se de uma proporção muito equilibrada, tudo bem. Deixa-se o trabalhador, que terá 30 dias de férias, vender um terço, 10 dias.

Mas, a minha sugestão é não incluir o contrato por tempo parcial como está e deixar a CLT. Se for o caso, que se expresse na CLT que é possível contratar trabalhador por salário-hora, mesmo que, no final do mês, a remuneração seja menor do que o salário mínimo mês, ou do piso mês, porque as leis que fixam o salário mínimo e o piso fixam por hora. Já disse, se se contrata por hora é por hora. Se se contrata por dia é por dia. Não há qualquer inconstitucionalidade nisso, e o Supremo já até ratificou essa posição.

Representante dos trabalhadores na empresa. A iniciativa é ótima, vai ao encontro de várias convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil. Acho que o texto é bom, mas eu sugiro algumas mudanças.

Primeira mudança — eu coloquei em vermelho as palavras que eu acho que deveriam mudar, sempre em vermelho —: despedida arbitrária é diferente de despedida sem justa causa. A despedida arbitrária, conceituada no parágrafo único do art. 165 da CLT, é aquela que não se funda em motivo técnico, disciplinar, econômico ou financeiro. Afinal de contas, esse representante vai ter uma estabilidade absoluta ou relativa? Vamos cair no mesmo problema da gestante, do



dirigente da CIPA, que, na Constituição, no art. 10, II “a” e “b”, diz que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Rios de tintas, ações trabalhistas, doutrina para se dizer: essa é relativa; essa é absoluta. Só para explicar, com estabilidade absoluta, o empregado só pode ser despedido por justa causa. Com estabilidade relativa, ele pode ser despedido por justa causa, também por motivo técnico, sem ser justa causa, e também por motivo financeiro ou econômico, sem ser justa causa. Isso é uma estabilidade relativa.

Afinal de contas, qual ele vai ter? Vai-se deixar o texto dúbio? Aí, depois, critica-se a Justiça do Trabalho porque interpretou favoravelmente ao trabalhador. *In dubio pro misero*. Nós temos princípios que dizem: comportando a norma mais de uma interpretação, o hermeneuta, o aplicador deve se apoiar na mais favorável. Então, não deixem dúvidas. O que vocês pretendem? É absoluta ou é a relativa? Deixem claro. Não deixem espaço para críticas posteriores na interpretação.

Vou além. Diz-se que uma das funções é atuar na conciliação de conflitos na empresa, inclusive, nas verbas da rescisão e contratual. Isso deveria ser mais bem esmiuçado. Ele vai ficar no RH? Cada folha de ponto paga são verbas contratuais. Cada rescisão, ele vai verificar? Esses conflitos vão ocorrer quando o trabalhador discordar, mas vai discordar para o representante? Vai discordar direto na empresa? Já sabem quem vai interpretar isso. Deixando a norma clara, de novo, a Justiça do Trabalho vai atuar. Por quê? Porque os próprios empregados ajuízam as ações, dizendo que querem ter esse poder de participar.

Vou além. Aqui eu vejo uma incongruência. Percebam! Vou dar logo o exemplo, que eu acho que é a melhor forma de a gente entender. Vamos falar de uma grande universidade: Kroton, Anhanguera, Estácio. Não sei qual seria aqui a de Brasília, mas acho que a Anhanguera e Estácio estão no Brasil inteiro; Anhanguera, Kroton, Estácio. Há em um estabelecimento cerca de 4 mil empregados. Dos 4 mil, 3 mil são empregados da faculdade, sem categoria diferenciada; mil são professores. Vai-se eleger o representante de qual deles? Os professores não vão ficar satisfeitos de serem representados por aqueles que não o representam, e sempre vão ganhar aqueles da categoria paralela, que não são as categorias diferenciadas, porque terão mais votos.



Vou além, se eles podem se eleger independentemente de filiação sindical, por que arquivar a ata em sindicato? Está escrito aí: a ata de eleição deverá ser arquivada no sindicato. Sindicato de quem? Do eleito, ou o sindicato da categoria diferenciada, ou nas duas? De novo, quem é que vai atuar nessa interpretação? Justiça do Trabalho. E vai atuar a favor de quem? Do trabalhador, criando burocracia para quem? Para a empresa, dizendo que tem que arquivar em tudo, em todos os lugares, porque a lei não falou. Tem que se dizer que é na categoria do eleito, ou tirar que se tem que arquivar no sindicato. Deixa-se arquivado na empresa e afixado em lugar visível. O interessado que vá ler. Diminuir a burocracia é sempre bom para o empresário, é sempre bom para o empregado.

Ah, aqui ainda diz: você pode, por norma coletiva, aumentar o número de até 5 representantes por estabelecimento. Pergunta-se: estabelecimento mesmo? Quanto ao estabelecimento na CLT, essa é outra reforma que a Deputada Laura Carneiro — a quem eu agradeço muito —, me pediu e eu fiz um monte de reformas, de sugestões para mudar a CLT naquilo que precisa ser mudado.

A CLT não sabe a distinção entre estabelecimento e empresa. Quis dizer aqui empresa, ou quis dizer estabelecimento? Estabelecimento é a filial, é a unidade técnica produtiva, ou é a empresa? Então, pode-se ter, num posto com 4 empregados, 1 representante ou até os 5 do estabelecimento? Não se vai estabelecer um número mínimo no estabelecimento? Então, nós, de novo, teremos empresários reclamando que há, num único estabelecimento, 5, mas os 5 são estáveis e eles não podem demiti-los.

De novo: Bradesco, Vivo, Anhanguera. Quantos estabelecimentos as Casas Bahia e todos esses têm no Brasil? Imaginem 5 representantes por cada estabelecimento. Os bancos, além dos estabelecimentos oficiais, têm postos. O posto é equiparado a estabelecimento.

Às vezes, num posto, que nós chamamos de posto avançado — deve haver isso aqui na Câmara —, há 4 pessoas trabalhando. Os 4 podem ser eleitos, porque pode ser por estabelecimento. Ora, o sindicato não vai fazer a norma para favorecer?

De novo: onde está a reforma que vocês disseram que é para piorar o direito trabalhista? Eu só estou vendo melhoria, porque nós vamos ter muito mais



estabilidade — muito mais estabilidade —, e discussões, se ainda é absoluta, se é relativa, se precisa de inquérito judicial, se não precisa de inquérito judicial. E sabem quem vai atuar nisso? A Justiça do Trabalho. A favor de quem? Do trabalhador. E vai ser criticada por quem?

A culpa é nossa, gente. A culpa não é da Justiça do Trabalho, ela é nossa. A lei não é clara, e os princípios trabalhistas determinam a interpretação favorável ao trabalhador. Vamos ser mais claros! Querem ajuda? Façam sugestão de texto e, sobre toda a doutrina, no que pode melhorar ou não.

Vamos continuar que há muito ainda.

Aqui eu trago os artigos da CLT, sugestões de número.

Vamos falar um pouco da flexibilização. De fato, eu não sou favorável ao negociado sobre legislado com o regime sindical que nós temos. Para tanto, nós precisávamos da pluralidade sindical. Se tivéssemos pluralidade sindical, com sindicatos que pudessem concorrer, e trabalhadores com a liberdade sindical, que pudessem se associar ou não, eu concordaria com isso. Se o trabalhador se associou àquele sindicato que flexibilizou normas, ele não pode reclamar depois, porque ele tinha opção de outro, ou de não se filiar a nenhum. Então, se a reforma fosse posta com a pluralidade sindical, eu estaria em perfeito acordo, salvo pequenas mudanças que eu vou sugerir agora.

Mas, como eu acho que vai passar, que não adianta lutar contra a maré, estou aqui para tentar ajudar no texto. De novo, vou além: a primeira sugestão é o parcelamento das férias em 3 vezes. Acho isso perfeito. Eu sei que quase todos os meus colegas devem criticar isso. Mas a Convenção da OIT nº 132, ratificada pelo Brasil por meio de um decreto, diz que o país pode determinar a divisão das férias em até 3 períodos. O Decreto manteve exatamente o que a convenção internacional diz: que um dos períodos é de no mínimo 2 semanas.

Qual é a sugestão? Eu dei ali exemplos. Eu posso permitir 14 dias + 14 dias + 2 dias? Desculpem-me, mas 2 dias não são férias. Então, por que não se apoiar na regra do marítimo, que já está na CLT, de um período de no mínimo 6 dias e outro de no mínimo 2 semanas?

Acabou meu tempo? Jura?

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - V.Exa. tem 30 segundos.



A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Eu não falei nada.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Mas doutora...

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Pode ficar à vontade.

A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Então, quanto a isso, eu colocaria o mínimo de 6 dias, para não haver abuso. Acho perfeita a divisão e ainda diria mais: sugiro também mudar a CLT, para que o empregado possa optar pela não antecipação salarial. Eu sou funcionária pública e nunca quis a antecipação salarial, porque eu gasto tudo e, no mês seguinte, fico sem dinheiro nenhum. E a Justiça do Trabalho entende que, se o patrão não pagar até 2 dias antes, ele tem que pagar em dobro, mesmo que pague até o 5º dia útil ou pague no dia das férias.

Esta é uma mudança muito mais significativa, que poderia fazer parte do projeto: o empregado poder optar pela antecipação ou não do valor das férias. O mesmo não ocorre com o terço de férias, porque o terço é constitucional, mas o próprio valor das férias. Por que não poder optar pela antecipação ou não? Eu faço isso como funcionária pública. Todos vocês devem fazer. Eu nunca opto pela antecipação. Isso aqui é nulidade absoluta e gera, de novo, mais encargo para o empregador.

Eu quero ir ao ponto principal. O Item II fala da compensação acima de 220 horas. Isso é inconstitucional, porque, de fato, não se trabalha 220 horas; 220 é divisor. Eu ensino aqui a diferença entre divisor e carga horária. Trabalha-se constitucionalmente 44 horas semanais. Para dar 220 horas, todo mês tinha que ter 5 semanas, mas não tem.

O TST fixou a tese vinculada de que o mês tem 4,233 semanas. Vamos arredondar para 4 semanas e meia. Todo mês tem em média 4 semanas e meia. Se nós pegarmos 44 horas constitucionais vezes 4 semanas e meia, essa conta não dá 220 horas; dá aproximadamente 190 horas.

Ora, o que pretende a reforma é inconstitucional porque viola o texto da Constituição. Melhor seria dizer o que a CLT fez de forma muito certa: soma da jornada mensal. Pronto. Ela não disse o valor, que deve ser de acordo com a jornada contratada. Perfeito. Essa seria uma mudança de texto para não gerar inconstitucionalidade.



Eu entendi o que se pretendeu. Na verdade, o que se pretende aqui, junto com o banco de horas do último ou penúltimo inciso — não vai dar para falar de tudo — é acabar com a limitação de duas horas extras por dia.

Eu sugiro, em vez de incluir isso no negociado sobre o legislado, dando-se tanto poder ao sindicato, mudar a própria CLT, o art. 61, que diz que, em caso de necessidade imperiosa, ele pode trabalhar até 12 horas. Pronto. É só tirar a expressão *força maior* do § 2º do art. 61.

Assim você já tem tudo e não precisa delegar isso para os sindicatos, em que há unicidade sindical e nós sabemos que nem sempre as negociações são livres. Algumas vezes, elas são impostas. Nós temos como fazer uma reformulação melhor sem tanto.

Tenho que acabar agora? É melhor, não é?

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - V.Exa. tem 3 minutos.

A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Eu vou pular para o ponto que eu acho importante: a Lei nº 6.019, de 1974. Há muita coisa, mudança de texto ilegal, constitucional, interpretação, mas eu vou direto para a Lei nº 6.019, de 1974.

Para mim, o ponto mais importante da Lei nº 6.019, de 1974, é que parte do projeto está favorecendo os trabalhadores. Se esse é um projeto que visa reformar para desfavorecer, de novo, eu digo que ele está favorecendo, porque ele autoriza um contrato por prazo determinado para causas transitórias, que eles chamam de contrato temporário, por 120 dias, e a CLT permite por 2 anos. A CLT, no § 2º do art. 443, permite contratação de serviço de necessidade transitória por até 2 anos, pois o texto está dizendo 120 dias, contrato direto com o tomador. Não dá para entender. Aí, como é que vai ser? Vai-se usar a CLT, porque não se está revogando o art. 443, § 2º, e o art. 445 fala em 2 anos. Vai-se usar a CLT ou vai-se usar este daqui da Lei nº 6.019? É só pelo nome que mudou? O nome é temporário? O patrão usa outro nome.

Então, eu diria que o grande problema está no seguinte: um, chamar essa reforma de reforma urbana. Onde estão os rurais? Esqueceram? Estão todos incluídos em tudo isso que acabei de dizer, salvo no trabalho temporário, porque a própria Lei do Trabalho Temporário exige que ela seja uma empresa urbana.



Vão tirar os domésticos? Podem tirar, mas os domésticos podem ter contrato por prazo determinado, sim. E é urbano. Então, há várias sugestões.

Acho que o meu tempo se esgotou. Agradeço a participação. Se quiserem alguma sugestão, estou à disposição. O meu objetivo é muito mais de colaborar do que propriamente de destruir o projeto. É tentar, já que vai passar, ajudar no sentido de que seja numa interpretação boa para todo mundo.

Muito obrigada. *(Palmas.)*

O SR. PRESIDENTE (Deputado Daniel Vilela) - Obrigado, Dra. Vólia *(Palmas.)*

Informo que, ao final das perguntas dos Parlamentares, a senhora terá um novo momento para discorrer sobre os demais pontos que ainda não abordou.

Comunico aos Parlamentares que vou acatar uma sugestão do nosso Relator, Deputado Rogério Marinho. Como nós temos duas ausências de exposições que estavam programadas para hoje, eu vou conceder mais 5 minutos, se for necessário, aos expositores que estão aqui, alterando um pouco o procedimento que eu anunciei no início da audiência, de 20 minutos. Então, serão 20 minutos mais 5, devido a essas ausências.

Passo a palavra agora ao Sr. Cristiano Paixão Araujo Pinto, Procurador Regional do Trabalho.

O SR. DEPUTADO JOSÉ CARLOS ALELUIA - Sr. Presidente, Procurador Regional de qual região?

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Bom dia. Eu sou do Distrito Federal, 10ª Região. Sou Procurador Regional do Trabalho em Brasília.

Bom dia a todos. Sou Cristiano Paixão. Agradeço pela oportunidade de estar aqui para debater este tema tão importante na vida política, econômica e social do País. É uma discussão de enorme relevância.

Saúdo o Presidente, Deputado Daniel Vilela; o Relator, Deputado Rogério Marinho; meus colegas da Mesa; a Desembargadora Vólia Bomfim Cassar; o Dr. José Pastore; o representante da ABIMAQ; todos os Parlamentares e os demais presentes nesta audiência pública.

Como os senhores sabem, acabou de ser anunciado, eu sou membro do Ministério Público do Trabalho, cujo Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Ronaldo



Fleury, já esteve aqui nesta Comissão apresentando os seus pontos de vista e uma nota técnica posicionando-se em relação ao Projeto nº 6.787.

Eu não pretendo reiterar e repetir as razões do Dr. Ronaldo, porque concordo inteiramente com elas. São razões pertinentes. O Dr. Ronaldo estabelece as seguintes conclusões, as quais eu assumo aqui, relacionadas ao projeto de lei. Primeira conclusão: o PL 6.787, de 2016, não reduz a insegurança jurídica nas relações de trabalho; segunda: não apresenta medidas de incentivo à criação de empregos; e terceira: viola princípios e normas constitucionais.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Pessoal, façamos um pouco de silêncio para que possamos aproveitar a fala do palestrante.

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Obrigado.

São essas as três premissas que constam na sua nota técnica, que já foi distribuída à Comissão. Estou à disposição para esclarecer qualquer elemento dela daqui para frente. Minha intenção agora é partir para outras discussões. Eu quero levantar três temas relacionados a esse projeto de lei, temas que são importantes para o nosso debate de hoje.

(Segue-se exibição de imagens.)

O PL 6.787 é um projeto de lei extenso, que altera grande parte da legislação do trabalho no Brasil, como ouvimos dizer a Desembargadora Vólia, que estabeleceu uma boa amostra de como ele transforma normas de trabalho. Mas nós podemos extrair da leitura do projeto de lei três premissas, ou três pressupostos.

Primeira, que haveria um excesso de ações trabalhistas no Brasil; segunda, que o modelo de organização das relações capital e trabalho no Brasil é demasiadamente rígido, necessitando, portanto, ser flexibilizado; e terceiro, que é necessário facilitar as contratações temporárias e liberalizar as formas de terceirização.

Aqui, quanto à terceirização, estamos nos referindo aos outros dois projetos de lei relacionados a este tema que tramitam no Congresso. Um é o Projeto de Lei nº 4.330, de 2004, que está no Senado; o outro é o Projeto de Lei nº 4.302, de 1998, que está aqui na Câmara.

Eu gostaria de tratar de cada um desses pressupostos.



Ações trabalhistas, último número, última edição do *Justiça em Números*, do CNJ. Foram ajuizados, em 2015, 4 milhões, 58 mil e 477 processos trabalhistas. Foram ajuizadas em ações na Justiça Estadual 18 milhões, 911 mil e 657 novos casos. E foram ajuizados na Justiça Federal, que tem uma limitação de matéria e que envolve apenas processos da União, 3 milhões, 662 mil e 876 novos casos.

Ou seja, são números expressivos. É um número de uma ação de judicialização ampla, mas que não é exclusiva do mundo do trabalho. Um elemento importante a se frisar nesse aspecto é que nós vivemos um processo de judicialização em geral na sociedade brasileira, como um reflexo da Constituição de 1988, como um reflexo da transformação da ordem constitucional. Nós temos um momento, que já é quase um processo de judicialização das demandas.

Então, nós temos 18 milhões, quase 19 milhões de novos casos, nas Justiças Estaduais. E nós temos uma diferença não muito grande — percebam — entre os processos na Justiça Federal, novos, e os da Justiça do Trabalho, novos. Portanto, o número de percentual de ações trabalhistas é expressivo em números absolutos, mas ele não é excessivo dentro do contexto da sociedade brasileira.

É importante frisar isso, porque eu vejo na justificativa do projeto de lei e vejo, muitas vezes, circulando opiniões de que nós teríamos um excesso de ações trabalhistas no Brasil. Talvez fosse mais correto dizer que nós temos um número expressivo de ações judiciais no Brasil. Talvez fosse importante pensar em meios extrajudiciais para soluções dos conflitos no Brasil como um todo, e não como sendo, digamos, uma marca indelével, uma falha, um vício da Justiça do Trabalho, o que não é. Na verdade, isso é fruto dessa judicialização, desse protagonismo que o Poder Judiciário vem experimentando no Brasil, no período pós 1988, e que se reflete nesses números. A fonte é o último relatório do CNJ, publicado em 2016, referente ao ano de 2015, que é o *Justiça em Números*, que faz uma análise de todas as ações judiciais em tramitação e ajuizadas no Brasil.

Como eu disse, o número de processos está relacionado (*ininteligível*) geral sociedade brasileira, que é essa judicialização das demandas. E há uma singularidade, essa, sim, da Justiça do Trabalho, que na verdade vai reduzir o número de processos em termos gerais, pois é alto o índice de conciliação na Justiça do Trabalho. De novo, pelo *Justiça em Números*, vemos que 25% dos



processos na Justiça do Trabalho são concluídos por acordo. A expressiva maioria desses acordos dá-se no primeiro grau de jurisdição, e a maior parte na primeira audiência. Portanto, o número de processos ainda se reduz. Por quê? Na Justiça Estadual, esse índice é de 9%; na Justiça Federal, é de 3%. Então, só com essa diferença da conciliação na Justiça do Trabalho e na Justiça Federal, a Justiça Federal tem mais processos do que a Justiça do Trabalho. E a Justiça Federal trata de causas tributárias, administrativas e algumas causas penais que envolvam sempre a União. A Justiça do Trabalho é a Justiça que universaliza a tutela jurídica do mundo do trabalho em todos os Estados da Federação. Os números são fortes quando vistos em termos absolutos. Mas eles são historicamente compreensíveis quando vistos num contexto mais geral.

Então, num primeiro momento, já gostaria de começar a problematizar, digamos, essa assertiva do projeto de lei que vê e identifica uma hiperjudicialização das demandas trabalhistas. Na verdade, estamos diante de um fenômeno um pouquinho mais abrangente.

Segunda premissa a que havia me referido: a afirmativa, que é muito plausível, de que haveria um excesso de rigidez no modelo de relações de trabalho no Brasil. As relações seriam engessadas, porque são muito regulamentadas, e isso ensejaria a necessidade de uma flexibilização, como é o termo comum utilizado no projeto de lei. Também isso poderia ser pelo menos discutido com um pouquinho mais de profundidade. Há dois elementos, há dois aspectos que nos fazem questionar se efetivamente o modelo brasileiro de regulação do trabalho é rígido como consta do projeto de lei.

Primeiro, não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, uma proteção geral à despedida imotivada. Existem normas muito específicas que protegem o trabalhador da despedida imotivada, quase todas com prazos temporários por exercícios de mandatos ou por algumas enfermidades. Mas não há — repita-se — uma regra geral que proteja o trabalhador da despedida imotivada, como não há uma regra que exija que a despedida seja justificada. Esse é um dado importante, porque é um dado inclusive histórico. V.Exas. que foram Constituintes, que acompanharam a Constituinte, recordam-se de que um dos temas mais discutidos na Constituinte foi justamente a questão da estabilidade no emprego, que era uma demanda de muitos



setores ligados aos sindicatos de trabalhadores. Obviamente, houve uma resistência do setor produtivo. E chegou-se ao entendimento de aumentar a indenização compensatória pela despedida, mas, sem a estipulação de uma regra de estabilidade.

A Convenção nº 158 da OIT vigorou por pouco tempo no Brasil, mas depois foi retirada do ordenamento jurídico. Portanto, nós não temos sequer uma regra geral de estabilidade e de proteção à despedida, bem como não há a obrigação de o empregador justificar essa despedida. Esse é o primeiro aspecto sobre o qual eu gostaria de ponderar.

O segundo aspecto é que eu sempre me surpreendo quando essa expressão do negociado sobre o legislado reaparece, porque a Constituição já estipula o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, permitindo inclusive que, em algumas hipóteses, até se reduza salário, se isso se compreender no contexto da negociação. Então, acordos e convenções são fontes formais do Direito do Trabalho, têm força normativa, valem, não precisam da mediação de uma autoridade pública judicial ou do Ministério Público para atuar, basta que sejam depositados no órgão local do Ministério do Trabalho. Isso já é assim. Então, acordos e convenções já têm força de lei, porque assim quis o Constituinte originário, assim quis o Constituinte de 1987/1988. Obviamente, não significa dizer que tudo pode ser tratado num acordo ou numa convenção, porque existem determinadas normas indisponíveis. Mas não existe uma proibição, não existe uma vedação de tratar de questões ligadas ao mundo do trabalho, inclusive de forma inovatória, em acordos e convenções coletivas.

Há tribunais que serão mais rígidos e outros que serão mais flexíveis; isso faz parte do mundo interpretativo do Direito do Trabalho. Então, se nós somarmos, se combinarmos, a liberdade de despedir sem necessidade de justificar com o grande poder de negociar coletivamente, o empregador terá uma margem de liberdade de operação que não pode ser classificada como extremamente pequena, por ser vinculada a um modelo rígido de regulação. Claro que esse tema é muito mais complexo. Estamos aqui tratando de ideias gerais. Mas eu gostaria apenas de problematizar, para ensejar mais discussão.



O terceiro tema de que eu gostaria de tratar está diretamente vinculado a esse projeto de lei e é a terceirização. Estamos todos acompanhando a cena do trabalho sendo discutida no âmbito do Poder Legislativo e sabemos que há dois projetos de lei, um na Câmara e outro no Senado, que tratam diretamente do tema da terceirização. Esse tema tem ocupado lugar no noticiário, entre a sociedade civil e os atores políticos envolvidos e merece também, de certo modo, algum tipo de contextualização, que é o que pretendo fazer aqui.

A terceirização é uma ideia de prestação de serviço intermediada por um terceiro, por um prestador, por aquele que faz a intermediação. No Direito brasileiro, a regra geral era a vedação dessa terceirização. Havia a Súmula nº 256, do TST, que a proibia, mas abria duas exceções: o trabalho temporário e o trabalho de conservação e limpeza. Ela foi transformada já em 1993, quando houve uma nova súmula, que é a que vigora hoje, a Súmula nº 331, que inaugura uma nova distinção: a distinção atividade-meio e a atividade-fim. Trata-se de uma inovação jurisprudencial. Mas, ao contrário do que pode parecer, não é essa inovação jurisprudencial que limitou a terceirização. A terceirização aumentou após essa súmula, justamente porque caíram aquelas hipóteses *numerus clausus*, em que era possível terceirizar ou não. Bastava haver atividade-meio e atividade-fim que estava permitida, como está até hoje, a terceirização na atividade-meio.

E os senhores perguntarão: o que é atividade-meio e atividade-fim? Sempre se faz uma discussão enorme para saber o que é finalidade, qual é a atividade finalística da empresa, qual é a atividade necessária para a consecução das atividades finalísticas. Isso será sempre uma questão de interpretação. Porém, a Súmula nº 331 abriu o espectro da terceirização, ela não o diminuiu. Historicamente, ela o abriu. E o que aconteceu? Justamente na década de 90, surgiram novas formas de prestação de trabalho sem a formalidade do contrato de trabalho, como as cooperativas de trabalho, que foram muito utilizadas nos anos 90, a contratação por pessoas jurídicas, que o jargão forense chama de “pejotização” — expressão até pouco elegante —, além de mais hipóteses de trabalho temporário.

Portanto, nós não vivemos hoje — e é importante frisar isso — um momento de contenção de terceirização. Já se terceiriza muito no Brasil. Qualquer um que tenha experiência no ambiente do poder público, onde várias atividades são



terceirizadas, ou na iniciativa privada vê como a terceirização faz parte do cotidiano das relações sociais brasileiras. Nós sabemos que existem, nos órgãos públicos, o trabalhador da Casa e o trabalhador terceirizado. Sabemos que eles vestem roupas diferentes, que eles têm regimes jurídicos diferentes, que um é vinculado ao órgão e o outro vem de uma empresa intermediadora. Isso já faz parte da rotina da sociedade brasileira.

Agora, eu queria a atenção de V.Exas. para um aspecto que nem sempre é colocado quando falamos de terceirização. A terceirização tem um elemento realmente preocupante: ela produz um trabalhador que está fora do tempo e fora do espaço. O ser humano relaciona-se com o mundo exterior pelas dimensões de tempo e espaço, são as dimensões constitutivas da experiência humana. Por que eu posso dizer que um trabalhador terceirizado está fora do tempo?

Empresas terceirizadas não investem em treinamento. Em regra, elas não possuem uma estrutura de ascensão dentro da empresa; em regra, não possuem uma carreira, pois elas estão disputando contratos de trabalho pelo preço mais barato. Elas precisam oferecer seu serviço a um terceiro, a um tomador, a um preço mais barato. Portanto, um trabalhador terceirizado não tem um futuro diferente dentro da empresa. O futuro dele é a eterna repetição — é a repetição e o terror da perda do posto de trabalho. O posto de trabalho é volúvel. E V.Exas. podem dizer: *“Mas é assim no mundo contemporâneo! Ninguém sabe o que vai acontecer no dia de amanhã no mundo contemporâneo”*. É verdade! Nossa relação com o tempo é mais precária, mas, para o terceirizado, é pior.

O trabalhador contratado diretamente pela empresa, por prazo determinado, tem um horizonte de futuro que o terceirizado não tem. Digo isso a V.Exas., porque trabalhei no Ministério Público com trabalhadores terceirizados por cerca de 5 anos. Eu os entrevistei, fiz audiências e percebi essa angústia. Não é a angústia de saber se vai ser empregado, mas a de saber onde e como vai ser o seu trabalho e se ele vai estar lá.

E por que o trabalhador está fora do espaço? O trabalhador terceirizado não tem um lugar de trabalho, ele tem postos temporários de trabalho. De uma semana para outra, ele pode ser jogado de um lugar para outro. Isso acontece o tempo inteiro. Numa semana, ele pode trabalhar em um órgão público; na semana



seguinte, ele pode ser transferido para um condomínio residencial; na semana subsequente, ele pode ser transferido para um *shopping center*; depois, ele pode ir para um terceiro órgão público, quando não acontece a situação inversa, que são as adaptações brasileiras, situação em que o mesmo trabalhador terceirizado do mesmo órgão público já passou por dez empresas diferentes. A copeira que serve café e água no Ministério Público do Trabalho é a mesma há muitos anos. Com certeza, ela não está sempre na mesma empresa. As empresas são volúveis, são voláteis. Portanto, ela conseguiu, digamos, uma condição diferente. Ela está no mesmo espaço, mas o tempo para ela continua subtraído. A maior parte dos trabalhadores terceirizados tem uma dimensão esvaziada de tempo e de espaço.

Para concluir, quero apenas tentar resgatar nesta oportunidade o fato de que o projeto de lei tem mudanças mais profundas, não é uma simples mudança de normas. Se nós associarmos o PL 6.787, em discussão, aos projetos de lei sobre a terceirização — e digamos que essas aprovações corram paralelamente —, nós teremos uma ampliação do trabalho temporário, uma liberalização da terceirização e também, como disse aqui a Desembargadora Vólia Bomfim Cassar, uma maior liberalização na jornada de trabalho dos trabalhadores. De certo modo, isso vai contrariar um paradigma, que é um paradigma criado nesta Casa.

O valor do trabalho foi crucial nos trabalhos constituintes de 1988. Nós sabemos como havia demandas de parte a parte por modernização, por inclusão, por conquista e que esta Casa, por iniciativa multipartidária dos Deputados — e eu vejo, nas fotografias dos Presidentes da CCJ, homens que foram Constituintes, como Nelson Jobim, José Luiz Clerot, Nelson Carneiro, Bonifácio de Andrada —, com todas as suas atuações e filiações ideológicas diferentes e contrastantes, construiu um sistema constitucional de proteção do trabalho.

Quando falamos, por exemplo, de justiça do trabalho, de Ministério Público do Trabalho, de advocacia trabalhista, do Ministério do Trabalho e da Defensoria Pública, não estamos falando de instituições. Estamos falando de um complexo de órgãos que têm uma função: ter em mente que o trabalho humano tem parâmetros, princípios e uma determinada ideia de permanência no tempo, uma determinada ideia de regulação da vida para um futuro melhor.



A Constituinte apostou muito nas futuras gerações. Ela estabeleceu a obrigação de as futuras gerações cuidarem do meio ambiente, estabeleceu uma série de proteções à criança e ao adolescente, deu ênfase à educação. Ela tinha a ideia de uma construção de futuro. Essa Constituição completa, no ano que vem, 30 anos. O início da Constituinte já completou 30 anos em fevereiro passado.

Então, a minha contribuição é no sentido de que se compreenda a dimensão do que significam essas mudanças. Talvez, seja o caso de aprofundarmos um pouco mais a discussão de uma matéria tão importante para a história e para a sociedade brasileira.

Obrigado. *(Palmas.)*

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Convido o Sr. José Pastore a fazer sua exposição.

O SR. JOSÉ PASTORE - Obrigado, Sra. Presidenta Gorete Pereira, a quem cumprimento, cumprimentando toda a Mesa desta audiência, as Sras. e Srs. Deputados e convidados. É um prazer poder participar desta sessão.

Eu gostaria de falar um pouco de algumas alegações que têm sido trazidas a este projeto com base em estudos realizados internacionalmente, especialmente os publicados pela OIT, que mostram que as reformas trabalhistas realizadas na Europa foram desastrosas, porque nem conseguiram gerar emprego e nem conseguiram melhorar a qualidade dos empregos remanescentes. Esses estudos têm sido citados nesta Comissão e em outros ambientes também. Então, se a Presidenta me permite, eu gostaria de examinar tecnicamente esses trabalhos.

(Segue-se exibição de imagens.)

Primeiro, temos os estudos citados pelo Ministério Público do Trabalho, pela ANAMATRA — Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, com base nas publicações da OIT, que dizem o seguinte: regras rígidas de proteção do emprego, como aquelas que existem na Europa, não provocam desemprego. Não há nenhuma relação entre haver uma regra rígida de proteção do emprego e o desemprego. Mais do que isso, esses estudos dizem que a remoção dessas regras rígidas não colabora para a geração de novos empregos. Na mesma direção, o trabalho da OCDE — Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, muito citado também, diz que a desregulamentação



da dispensa na Europa provoca perdas de emprego, ou seja, não só deixa de gerar emprego, mas também provoca a perda de emprego, precariza o mercado de trabalho e agrava a distribuição de renda.

Também nessa linha, há outro tipo de estudo, do Prof. Richard Freeman, professor da Universidade Harvard e referência mundial, onde ele questiona fortemente a flexibilização das regras de dispensa como estratégia para gerar emprego. Ele analisou dados de desemprego, durante certo período, na Europa e nos Estados Unidos e mostrou que, na Europa, onde as regras de dispensa são mais rígidas, o desemprego era menor do que nos Estados Unidos, onde as regras são mais flexíveis. E conclui que as instituições não afetam o mercado de trabalho. Portanto, ele defende regras rígidas para a dispensa dos trabalhadores.

Então, são estudos importantes que têm sido citados, endossados por entidades de respeito e que merecem a nossa apreciação e a nossa avaliação. Ao lado deles, porém, há outros estudos que vão numa linha diferente.

Por exemplo, num estudo clássico, o economista Stephen Nickell — e peço desculpas por citar toda essa bibliografia estrangeira, pois a referência é feita a esses estudos — diz o seguinte: o mercado europeu é rígido, e o resultado disso é o desemprego; o mercado americano é dinâmico e flexível, e o resultado é o emprego. Ele defende essa posição com dados e apresenta muitas pesquisas para comprovar essa tese.

Outro estudo também de um economista que é referência, o Rafael di Tella, estuda o efeito da desregulamentação ao longo do tempo. Ele conclui que toda vez que se flexibilizam as regras de dispensa, há geração de emprego ao longo do tempo, não imediatamente, mas, ao longo do tempo.

Cito mais dois exemplos, apenas para não tomar todo o tempo. Tehemi Zribi, outro economista importante, fez um estudo em 19 países, acompanhou 19 países numa análise temporal e demonstrou que a flexibilidade das regras de dispensa reduz o desemprego. E Lorenzo Bernal fez um estudo importantíssimo no Fundo Monetário Internacional com 97 países, e os acompanhou de 1985 até 2008. Quer dizer, não foi um efeito instantâneo. Ele fez uma análise multivariada, levando em conta não apenas as regras de dispensa, mas também vários outros componentes da questão da regulação do trabalho, e concluiu que a flexibilidade das regras de



dispensa reduz o desemprego. Com muita precisão, ao reduzir em 1% as regras de dispensa, ele diz em quanto se estimula o emprego. Então, já temos aqui duas posições respeitáveis bastante contraditórias.

Há também estudos que ficam no meio termo, são estudos ambíguos, não muito claros. O Prof. Stefano Scarpetta, que é um grande pesquisador italiano, apresenta os prós e os contras à flexibilização das regras de dispensa. Ele diz que, às vezes, ajudam e, às vezes, não ajudam. Jorgen Elmeskov, que também se notabilizou nesse campo, diz que as reformas são bem-sucedidas quando reduzem o poder dos *insiders*, ou seja, reduz o poder daqueles que permanecem protegidos, como um privilégio em detrimento daqueles que ficam desprotegidos em formas mais elementares de contratação.

Para citar mais um grupo de estudos ambíguos, temos o Prof. Tito Boeri, que diz que o custo da flexibilização das regras de dispensa depende de muitas interações. É preciso saber se o País está ou não crescendo para gerar emprego; é preciso saber se ele está ou não exportando; é preciso saber qual é o tipo de produto que esse país possui; é preciso saber quais são as demais regras que existem ao redor da dispensa. E ele diz: “*Os resultados sobre emprego são os mais variados. A mistura de variáveis e de interações é imensa*”. Já o Prof. Werner Eichhorst, que é meu parceiro de pesquisa, diz que a “flexibilização das regras de dispensa pode gerar empregos precários”. Para remediar, ele diz que os países da Europa estão começando a regular novamente tanto o emprego atípico como o emprego típico.

Há muitos outros estudos nessas duas direções, mas não há tempo de mencionar tanta coisa aqui. Mas posso dizer dessa avaliação que há resultados para todos os gostos nesse campo — para todos os gostos. Os resultados variam de acordo com as interações que as regras trabalhistas têm com o crescimento do PIB, com a população economicamente ativa, com a capacidade exportadora, com a produtividade, com a competitividade da economia, e assim por diante. E os resultados também variam ao longo do tempo. É possível que você mude alguma coisa hoje que dê um resultado negativo imediato e que dê um resultado positivo mais à frente, e vice-versa. E os resultados também variam de acordo com os compensadores. Pode haver um resultado negativo, mas a sociedade gera um



mecanismo compensador que anule o negativo e o transforme em positivo. Agora, é importante que todos esses estudos que foram mencionados aqui se referem às regras de dispensa do empregado.

E gostaria de dizer que acredito estar havendo um grande equívoco nessa discussão, porque, no Brasil, o problema não é esse! No Brasil, o problema não é flexibilizar as regras de dispensa, porque ela já é flexível. O Dr. Cristiano mencionou anteriormente que as regras de dispensa no Brasil já são flexíveis. A Constituição formulou assim. No Brasil, o empregado pode ser despedido pagando-se a indenização de dispensa, o próprio Fundo de Garantia, o seguro-desemprego e o aviso prévio. Então, no Brasil, o problema não é flexibilizar as regras de dispensa, porque elas já são flexíveis. O que é rígido é o restante da CLT. A rigidez está quando se diz: *“O horário de almoço tem que ser de 1 hora, no mínimo, não pode ser menor”*. Essa é uma regra rígida. Mesmo que as pessoas queiram reduzir o horário, não podem reduzi-lo. Portanto, o nosso problema é outro.

Então, a citação de todos esses estudos, todo este nosso debate e todo esse nosso entendimento sobre o impacto das reformas trabalhistas na Europa abrangem outro assunto, que não é o nosso. O nosso assunto é exatamente abrir espaço de negociação em relação às regras rígidas estabelecidas na CLT, por exemplo: os 60 minutos para o almoço; a hora *in itinere*, que não pode ser trocada — mas o projeto de lei propõe a troca por um abono salarial —; e as férias inegociáveis. A CLT dispõe que o trabalhador que tem 49 anos pode tirar férias em dois períodos; se ele completar 50 anos, não pode mais tirá-la em dois períodos. É rígido! O projeto de lei está dizendo que isso pode ser negociado, se for o desejo. Se houver acordo, há acerto entre as partes.

Então, o objeto do Projeto de Lei nº 6.787, no meu entender, é a abertura de espaço para se negociarem adequações nas várias formas de proteção. Não será removida a proteção; a proteção será adequada a uma realidade econômica, a uma realidade social, a uma realidade setorial, etc., sem revogar as proteções garantidas pelas leis em vigor. Nesse sentido, o projeto é bastante inovador, no meu entender. Ele não revoga nada do que aí está, apenas diz que quem quiser negociar de forma diferente pode negociar. E ainda amplia a liberdade; é um sistema voluntário. E mesmo que a parte se arrependa, uma vez feita a negociação, ela pode esperar o



vencimento desse contrato e não mais negociá-lo. Ela volta para a proteção da lei, porque a lei não foi revogada.

Mas há outro argumento, que eu gostaria de comentar e que diz o seguinte: os sindicatos laborais são fracos, com raras exceções, não sabem negociar; os trabalhadores correm o risco de serem massacrados pelas empresas numa negociação; haverá chantagem, com ameaça de demissão. Mas os dados disponíveis na pesquisa não sustentam essas hipóteses.

Eu queria mostrar aqui uma longa série de negociações realizadas pelos sindicatos brasileiros, de 1995 a 2013 — uma longa série! Em todos esses anos, os sindicatos sempre conseguiram negociar aumentos salariais iguais ou superiores à inflação e numa proporção imensa. Em 1995, eles conseguiram negociar igual ou acima da inflação, em 85%, depois, em 61%, e assim por diante. Nessa série, vemos que recentemente negociaram em 94%, igual ou acima da inflação, depois, em 98%, acima da inflação, em 93%... Quer dizer, a história das negociações do sindicalismo brasileiro mostra que eles estão conseguindo negociar.

É claro que há mazelas e há problemas pontuais que não podem ser generalizados. E esse estudo, que foi realizado pelo meu colega Wilson Amorim, foi publicado nesse livro que vale a pena consultar, porque apresenta vários detalhes, não só sobre a negociação salarial, mas também sobre a negociação dos demais benefícios trabalhistas: PLR, abonos, cesta básica, auxílio-alimentação e vários outros benefícios que os sindicatos vêm negociando.

E, se nós analisarmos os anos recentes, de 2008 a 2016, veremos que, naquela área verde, que é a área da proporção das negociações, foram obtidos aumentos salariais iguais ou acima da inflação predominantemente majoritários. Mas, se pegarmos bem recentemente o ano terrível de 2016, em que houve a mais profunda recessão da história, com a redução de 3,6% do PIB, veremos que 52% dos sindicatos negociaram valores iguais ou acima da inflação, e os que os negociaram abaixo dela foram muito inteligentes ao trocarem pela preservação do emprego.

O que se vê na literatura é que há um grande consenso em favor das negociações coletivas. Aliás, esta é a grande bandeira da OIT: a negociação coletiva. A OIT possui uma convenção específica para fomentar a negociação



coletiva, que é a Convenção nº 154, que foi ratificada pelo Brasil e que tem o propósito da filosofia básica da negociação, porque a negociação: melhora salários e a remuneração — provado pelo que vimos anteriormente —; alinha salário com produtividade; dá voz aos trabalhadores; abre caminho para o treinamento; ajuda na resolução de conflitos entre as partes; exercita a democracia; prepara para choques econômicos e ajuda na hora da recessão.

Sr. Presidente, concluo dizendo que os estudos citados tratam de outro problema, que não é o problema do Brasil, porque ele se refere às regras rígidas de dispensa da Europa, que de fato existem. E por que as regras rígidas são predominantemente na Europa? Porque são países que ratificaram a Convenção nº 158 da OIT, que possui grande rigidez, ou que possuem leis nacionais ou contratos coletivos nacionais de grande rigidez no campo da dispensa. O problema lá, portanto, era flexibilizar a dispensa. O nosso problema aqui não é flexibilizar a dispensa, porque ela já é flexível. O nosso problema é encontrar formas de expandir a negociação nas regras rígidas da CLT.

A outra conclusão é a de que os sindicatos laborais têm-se mostrado bastante competentes nas negociações coletivas no Brasil.

O projeto de lei aqui em discussão, no meu entender: promove a negociação; é inovador, porque é voluntário sem revogar direitos atuais, nenhum direito atual; estimula a produtividade; gera ambiente favorável ao crescimento econômico, portanto, empregos mais à frente; reduz o medo de empregar, que hoje prevalece em grande parte do Brasil, e a insegurança jurídica é a principal causadora desse medo de empregar; e ajuda, portanto, no investimento e na criação de empregos.

Era isso que eu tinha a dizer e estou disposto a mais comentários.

Obrigado. (*Palmas.*)

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Convido o Sr. Hiroyuki Sato a fazer sua exposição.

O SR. HIROYUKI SATO - Muito obrigado. Eu queria saudar a Sra. Presidente da Mesa, o Sr. Relator da Comissão, os Srs. Deputados membros da Comissão Especial e os demais Deputados e pessoas presentes nesta audiência pública.



Quero dizer da satisfação da ABIMAQ e do SINDIMAQ em estar presente aqui, na tentativa de dar alguma contribuição para o exame do projeto de lei ora em tramitação na Câmara dos Deputados.

Eu queria dar um ligeiro perfil do que é a ABIMAC e o SINDIMAC, para que os senhores tenham ideia de que categoria econômica nós representamos.

A ABIMAC — Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos e o SINDIMAQ — Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas são entidades que representam a categoria econômica fabricante de máquinas e equipamentos industriais, agrícolas e para outras aplicações. O setor é formado por aproximadamente 6.500 empresas em todo o Brasil, que empregava, antes da crise, cerca de 350 mil trabalhadores.

O setor se caracteriza pela aplicação de mão de obra intensiva, tecnologia intensiva e capital intensivo. Portanto, esse projeto tem uma enorme importância para que o setor se desenvolva e também proporcione o seu crescimento, porque ele emprega trabalhadores de altíssima capacitação, que têm os salários mais altos de toda a indústria de transformação.

É por essa razão que a reforma da nossa legislação trabalhista é muito importante, não para tornar mais rígida a dispensa. O nosso pensamento não é nesse sentido. O nosso pensamento é no sentido da criação de novos empregos para que a dispensa seja desnecessária. Esse é o nosso pensamento. Essa é a nossa lógica, por que nós estamos presentes aqui.

Eu gostaria de fazer algumas considerações mais genéricas sobre a nossa legislação trabalhista, exatamente por esse aspecto, por essa função da legislação trabalhista de que nós precisamos, no sentido de permitir a manutenção dos empregos existentes e de criar novos empregos. É por essa razão que é muito grande o interesse na modernização da nossa legislação.

Como os senhores sabem, quando falamos em legislação trabalhista, não nos referimos apenas à CLT, como muita gente pensa, mas a um conjunto de leis, desde a Constituição Federal, que, aliás, tem uma participação muito grande na legislação trabalhista, porque, no seu art. 7º, existem 34 incisos que protegem constitucionalmente o emprego, quer dizer, o direito dos trabalhadores.



A CLT é realmente um código principal, é um código que já tem mais de 80 anos e, portanto, é um código que precisa realmente passar por uma modernização. Não quero dizer que ela não tenha sido feita, mas foi feita de uma forma muito lenta, que não acompanhou a evolução das nossas indústrias, da nossa economia, porque lá em 1943 o Brasil era uma economia baseada em atividades pastoris e atividades extrativistas, e as relações de emprego eram relações menos complexas do que são hoje com a industrialização.

Mais um aspecto importante: para a indústria de transformação a mão de obra é um fator de extrema importância que pode condicionar a competitividade ou não do que essa indústria produz. Dessa forma, mais um fator para que a indústria de transformação se desenvolva é a necessidade de a legislação trabalhista também se desenvolver, de forma que ela seja adequada às necessidades da moderna indústria.

(Segue-se exibição de imagens.)

A nossa legislação trabalhista, como já dissemos, é uma legislação que, apesar de ter crescido na sua regulamentação, de ter se intensificado na regulamentação das relações do trabalho, não se modernizou da forma necessária, acompanhando a evolução da nossa sociedade e da nossa economia. É por essa razão que ela precisa ser modernizada. A legislação é extremamente intervencionista e baseada ainda na premissa de que o trabalhador é um ser hipossuficiente, ou seja, que não tem capacidade para se defender totalmente e, portanto, a legislação tem que ser mais paternalista, mais protetora, coisa que acreditamos já não haja necessidade.

Por outro lado, apesar de considerar o contrato de trabalho um contrato jurídico, a legislação restringe as possibilidades de negociação entre as partes. Uma vez firmado o contrato, estabelecido, a negociação fica muito difícil, porque existe todo um arcabouço jurídico que ampara esse contrato de trabalho.

Da mesma forma, a legislação não permite que o contrato de trabalho seja adequado regionalmente. Nós somos um país de dimensões continentais e, no entanto, há uma única legislação a regular todos os contratos de trabalho em todo o Brasil, da mesma forma. E não temos a possibilidade de adequar a legislação



trabalhista às condições peculiares de cada atividade econômica. Há uma só legislação para regular os contratos de trabalho de todas as atividades econômicas.

E também, em relação ao tempo, é preciso que a legislação seja mais flexível no sentido de os contratos de trabalho, as convenções coletivas, os acordos coletivos serem adaptados à evolução do tempo, coisa que a nossa legislação permite de uma forma muito difícil, muito complicada.

No contexto da legislação trabalhista, nós temos ainda algumas dificuldades oriundas do chamado poder normativo tanto da Justiça do Trabalho como do próprio Ministério do Trabalho — não que a Justiça do Trabalho ou o Ministério do Trabalho tenham culpa disso; é a própria lei que permite e até exige que esses órgãos tenham esse poder de normatizar as relações do trabalho. Mas isso gera, digamos, uma insegurança jurídica para os investidores, principalmente porque uma norma hoje pode ser modificada amanhã através de uma sentença da Justiça do Trabalho ou através de uma norma regulamentadora do Ministério do Trabalho. Então, isso causa realmente uma insegurança que inibe a ocorrência de investimentos, de novos empreendimentos.

Por outro lado, as excessivas obrigações acessórias previstas na legislação trabalhista também são um peso para quem quer empreender, para quem quer aumentar seu efetivo de trabalhadores. Quando alguém contrata um trabalhador, sempre pensa: *“Será que eu vou poder manter esse trabalhador dentro da minha atividade, se de repente o direito dos trabalhadores ultrapassarem aquilo que está previsto na lei?”* Também essa complexidade da legislação é uma das causas, digamos, da informalidade, que, infelizmente, ainda existe na nossa sociedade.

Para um setor empreendedor, para um setor da economia, para um setor produtivo, é preciso que a legislação seja atualizada, porque esses setores não podem conviver com uma legislação tão complexa e tão inflexível como é hoje, com a insegurança jurídica em que o ato jurídico perfeito, por exemplo, não é respeitado ou com o poder normativo da Justiça, que pode modificar o entendimento sobre uma lei.

A terceirização feita para mera economia de mão de obra não contribui para o enriquecimento do País, mas a terceirização baseada na especialização, esta, sim, é uma condição *sine qua non* para que as atividades produtivas acompanhem a



evolução da tecnologia. Uma montadora de automóveis não pode hoje fabricar o pneumático usado nos seus produtos. Ela compra de terceiros. Por quê? Porque é uma atividade especializada.

Então, não podemos fazer com que uma atividade industrial permaneça sempre de uma forma verticalizada e isso seja imutável. É preciso que a atividade econômica acompanhe a tendência da tecnologia internacional. Do contrário, as indústrias brasileiras acabam ficando para trás, perdem competitividade e serão, amanhã, dominadas pelas importações. Isso acaba prejudicando, naturalmente, a própria classe trabalhadora.

Dessa forma, verificamos que existe um espaço cada vez menor para que as relações do trabalho sejam negociadas entre as partes. Temos alguns fatos que mostram exatamente os efeitos daquilo que nós estamos comentando. Por exemplo: a participação da indústria de transformação no PIB — Produto Interno Bruto caiu de 35,9% para 10,8% no período de 1985 a 2016. É uma queda exponencial. Estamos hoje com menos de um terço na participação, na formação do PIB do que tínhamos 30 anos atrás. Há um processo de desindustrialização. É claro que esse processo não é devido apenas ao problema da legislação tributária, mas é um dos componentes disso.

A indústria de transformação é o setor que gera maior número de empregos, e são empregos mais bem remunerados. Ela é também o setor que gera mais tributos. Conforme estatística do próprio IBGE, em 2015, com a participação de 10,8% na formação do PIB, a indústria de transformação contribuiu com 30,3% na arrecadação tributária. Essa é uma coisa impressionante e contrária à situação, por exemplo, da atividade agropecuária, que, em 2015, participou com 5,6% na formação do PIB, mas contribuiu com apenas 1% na arrecadação tributária. Fala-se muito também da indústria do petróleo ou da indústria de extração mineral. No entanto, também esse setor participa com 4% na formação do PIB e tem uma contribuição de 1,2% apenas na arrecadação tributária.

Então, vê-se que o Brasil, com uma população de 200 milhões de habitantes, não pode se sustentar apenas com a atividade agrícola ou com a atividade extrativa, mesmo que haja descobertas mais abundantes de jazidas de petróleo. É preciso desenvolvermos a indústria. É ela que sustenta a geração de empregos. Sem a



indústria, nós padecemos daquilo que já houve na Europa: a chamada doença holandesa. Iludidos pelas grandes descobertas de petróleo, por exemplo, países acabaram abandonando outras atividades e, depois de esgotada essa riqueza, viram-se numa situação extremamente difícil. Nós não podemos repetir essas experiências de outros países, desprezando ou não dando a devida importância ao setor da indústria de transformação.

Nesse sentido, nós achamos que o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, não chega a ser uma reforma trabalhista, mas entendemos que abre uma importante porta para que esse processo de modernização da legislação trabalhista seja iniciado. Por essa razão, eu acho que esse projeto tem, realmente, um papel muito importante para, digamos, iniciar esse processo tão importante, tão necessário para o nosso País.

Como contribuição, nós estamos apresentando, através do Deputado Mauro Pereira, uma emenda, no sentido de que o art. 611-A tenha a seguinte redação:

Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo tem força de lei, quando dispuser sobre relação do trabalho, exceto quando se tratar de segurança e saúde do trabalhador.

Então, qualquer outra relação, qualquer outra condicionante da relação do trabalho deveria ser passível de negociação através de convenção coletiva ou acordo coletivo.

Era isso que eu tinha a dizer, senhores. Muito obrigado pela atenção.
(Palmas.)

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Antes de passarmos aos debates, concedo a palavra ao Relator Rogério Marinho.

O SR. DEPUTADO ROGÉRIO MARINHO - Bom dia a todas e a todos: aos nossos Deputados e Deputadas, aos participantes da Comissão, à assessoria, à imprensa, à nossa Presidente Gorete — ontem foi o Dia Internacional da Mulher, e elas continuam mandando em nós: ontem presidiram sessão da Câmara e hoje S.Exa. preside a nossa Comissão; é bom que seja assim —, aos nossos visitantes, aos palestrantes, à Dra. Vólia — muito obrigado pela presença —, ao Dr. Cristiano, ao Dr. Pastore e ao Dr. Hiroyuki.



Vou começar pela palavra da Dra. Vólia, que nos dá uma aula a respeito de aspectos formais do projeto e também aborda o próprio conteúdo programático, a motivação, a doutrina. Eu perguntei a ela como uma pessoa tão jovem consegue ser desembargadora, parece que ela começou cedo. Parabéns pela condição, pela proficiência demonstrada aqui no debate.

Dra. Vólia, o que me chamou atenção inicialmente foi a sua afirmação de que essa é uma lei para retirar direitos — “*Se for assim, é melhor fazer assim ou assado*”. Bem, se essa é uma lei para retirar direitos, nós vamos trabalhar para que não seja dessa forma. O nosso entendimento, inclusive como Relator — e é o que nós temos ouvido dos nossos debatedores —, é o de que essa é uma lei para preservar empregos, dar segurança jurídica e, ao mesmo tempo, criar um ambiente negocial propício para que novos empregos sejam gerados pelos empreendedores, pelo ambiente econômico, na hora em que houver essa estabilidade. Esse é o nosso sentimento.

Evidentemente, os defeitos que a lei tem precisam ser corrigidos. Esse é o papel do Legislativo, ouvindo a sociedade civil organizada e os especialistas. Aliás, a senhora discorreu a respeito do assunto com muito brilho e vai nos ajudar muito, não tenha dúvida nenhuma. São muito bem-vindas as reflexões que a senhora fez hoje.

Antes de fazer uma pergunta específica à senhora ou comentar o que a senhora falou, queria dizer que eu estava lendo há pouco no jornal *Estadão* um texto, que mostrei ao Dr. Pastore e é uma reflexão para todos os debatedores aqui, cujo título é: *Montadoras são processadas, apesar de acordo com sindicato*. Publicado no fim de dezembro do ano passado, o texto fala especificamente de uma negociação feita com a Mercedes-Benz, inclusive de um PDV — Programa de Demissão Voluntária.

Mais da metade daqueles que ingressaram nesse programa ingressaram também com ações judiciais que foram reconhecidas pelo juízo. A Volkswagen e a Mercedes-Benz, que foram protagonistas desse acordo, deram nota reclamando que a convenção, o acordo foi ultrapassado pelo Judiciário. O próprio sindicato reclamou que isso enfraquece a negociação coletiva.

A negociação coletiva, ou a possibilidade da negociação, está na Constituição e na CLT e tem sido uma prática. Em média, 40 mil a 50 mil acordos são feitos



anualmente no Brasil, e boa parte deles ou uma parte substancial, ao longo do tempo, tem sido contestada judicialmente.

Então, quando se pergunta o porquê dessa lei — e parece-me que é muito peculiar no nosso País... Se a Constituição prevê; se a CLT prevê; se a convenção coletiva ou os acordos são privilegiados pela nossa cultura; se há uma orientação da Organização Internacional do Trabalho para que haja negociação entre os atores sociais, que sabem onde o sapato aperta, em funções das conveniências e das circunstâncias, por que essa enorme judicialização, essa enorme insegurança jurídica em relação a esse processo? Essa já é uma pergunta aos debatedores. Quando se diz que não há necessidade da lei, os fatos demonstram o contrário: há, sim, uma enorme insegurança jurídica.

Inclusive, na sua fala, a senhora aborda a necessidade de deixar isso claro, para evitar a tal da hermenêutica, ou seja, a interpretação livre do juízo nas diferentes varas pelo nosso vasto e heterogêneo País. Quanto mais vaga é a lei, mais díspar é a interpretação. E isso gera certamente instabilidade, falta de previsibilidade e insegurança jurídica. Esse é o primeiro comentário que faço. Peço que os senhores comentem alguma coisa a respeito.

Quanto à questão da judicialização, eu faço uma pergunta. O nosso promotor nos trouxe alguns dados a respeito disso: 4 milhões, 13 milhões, 18 milhões, mas não vou entrar no mérito dos dados. É evidente que a Justiça civil tem uma gama extraordinária de atividades que podem ser contestadas judicialmente, não apenas a questão do trabalho, e aí se justifica um pouco essa diferença de 3, 4 ou 5 vezes mais.

Usam-se aqui muitos dados, para comparar a nossa Justiça do Trabalho e a nossa situação com as de outros países — inclusive, trazidos por representantes do Ministério Público, representantes do Judiciário, outros debatedores —, que mostram que algumas modificações que foram feitas no sentido de modernizar a lei foram aplicadas em outros países e, segundo a ótica dos debatedores, isso não funcionou. Trazem-se dados comparativos com outros países. Nessa mesma ótica, se compararmos o nosso País com outros países do mundo, vamos verificar que temos números superlativos em relação à judicialização: 70 mil ações novas na



França, contra 4 milhões no Brasil; 75 mil nos Estados Unidos, contra 4 milhões no Brasil; 2.500 no Japão, contra 4 milhões no Brasil.

Esta é a pergunta que eu faço aos senhores: será que nós não podemos propor ações — eu espero sugestões dos senhores e das senhoras — no sentido de gerar um filtro que impeça esse excesso de ações? Sob qualquer parâmetro proporcional, absoluto ou comparativo com outros países, o que nós temos aqui é um retrabalho, um enorme esforço que está sendo despendido pela Justiça do Trabalho, pelo setor produtivo, pelos sindicatos, no sentido de perderem o seu tempo, literalmente, por uma justa causa ou não, atravancando tribunais em todas as instâncias.

Quais seriam as formas de nós minorarmos o problema? Seria o empoderamento — essa é a palavra da ordem — daquelas conciliações que eram feitas anteriormente? Seria a arbitragem, que é prevista, inclusive, em outras situações, com a participação dos sindicatos, com a participação dos empresários e do próprio Judiciário, com a mediação? Foi colocado aqui que 25% das ações se resolvem por mediação, por acordo. Por que esse acordo não pode ser prévio? O que impede isso? A hipossuficiência dos sindicatos?

Se os sindicatos são hipossuficientes, se são frágeis e se são, na ótica do Judiciário, incapazes de representar os seus representados, o que podemos fazer para empoderar esses sindicatos? Tirar a obrigatoriedade do imposto obrigatório, que impede, por exemplo, que os sindicatos vão à caça, no bom sentido, de associados, para que eles possam ter representatividade e legitimidade? Retirar a unicidade sindical, que é uma questão que tem a ver com a Constituição?

E essa tutela que o Governo tem em relação inclusive à expedição de cartas dadas pelos sindicatos é um passado que, na minha opinião, deve ser revisto, porque é um resquício do fascismo, sim — qualquer governante de ocasião tinha a vontade precípua de atrelar o movimento sindical ao governo de ocasião. Será que, ao longo de setenta e poucos anos, as relações de trabalho, a conjuntura, a sociedade não evoluiu no sentido de que, para termos sindicatos livres, legítimos, atuantes, isso não precise ser revisto, não precise ser repensado?

Uma coisa são os direitos individuais. Acho até que o Brasil tem uma das leis mais detalhadas, mais regulamentadas, mais normatizadas, mais extensas, em



relação ao direito do trabalho no mundo. Seria bom até fazermos uma comparação com outras legislações do mundo. Acho que somos campeões mundiais nesse aspecto. Mas como somos na questão coletiva, da própria organização sindical? Num país em que um metalúrgico foi seu Presidente por 8 anos e ainda é o líder do principal partido de oposição, será que os sindicatos são fracos? Será que eles não têm representatividade?

Essas são questões importantes. Justifico para os nossos debatedores, até porque os senhores, quando fizeram as respectivas exposições, falaram de temas que não estavam dentro do escopo do projeto — e o fizeram com justiça, porque há um encadeamento natural —, que a discussão sobre a questão trabalhista não pode se circunscrever apenas à questão da necessidade ou não da flexibilização ou do garantismo. Tudo está ligado, tudo está relacionado. Então, eu pediria aos senhores que comentassem a esse respeito.

Falou-se aqui sobre a Súmula nº 331, do TST. Para mim, isso parece paradoxal. Eu gostaria também de ouvir dos debatedores se há registro de algum país do mundo — eu gostaria de conhecer, é importante até como subsídio — em que haja uma legislação em relação ao que é atividade-meio e atividade-fim na terceirização, ou até sobre terceirização de maneira específica. Qual é o país que tem essa relação ou esse ponto de comparação? Foi dito aqui pelo representante do Ministério Público, com muita assertividade, que todo trabalhador terceirizado é praticamente um subtrabalhador, uma pessoa que não tem ascensão profissional, uma pessoa que não tem perspectiva de futuro, num país em que não há legislação sobre terceirização. Quem legislou foi o Tribunal Superior do Trabalho. Nós, o Parlamento, a Casa do Povo, não legislamos a respeito de uma situação de fato, que existe, que é real. Estimam-se 14 milhões de trabalhadores nessa situação.

Eu pergunto: essa é a tônica, esse é o estereótipo de todos os trabalhadores terceirizados? E aqueles, por exemplo, que estão dentro das montadoras de automóveis, onde se estabelece uma planta e 80, 90 ou 100 empresas estão em torno dessa empresa e produzem peças para montar o carro? Esses trabalhadores também têm essa característica? Certamente, muitos são filiados à ABIMAQ, que aqui está presente. Os trabalhadores terceirizados dessas empresas, que terceirizam equipamentos e peças para confeccionar os veículos, são trabalhadores



que têm o mesmo estereótipo colocado pelo Ministério Público aqui? Tratar os desiguais de forma igual me parece a própria tônica da CLT, que na década de 40 foi feita num país rural com perspectiva de industrialização. Todos os trabalhadores têm uma jornada de 8 horas no mundo do trabalho, que mudou geometricamente? E o trabalho intermitente? E o teletrabalho? E o *home office*? E os aplicativos da Internet, como o Uber? E o espírito do tempo, que nos obriga a buscar adequar a norma ao que já existe de fato aqui e em outros países do mundo?

Vejam: o que está acontecendo no Brasil — eu queria que os senhores comentassem a respeito — é que em todo momento pipoca uma ação trabalhista, com uma decisão de um juiz de primeira instância, relacionada a um tema que não está dentro da norma, de forma completamente diferente. Qual é a segurança jurídica? E por que não o Legislativo se debruçar sobre esse assunto, para minimamente estabelecer regras e parâmetros e deixar a coisa cristalina, clara?

Eu queria que os senhores comentassem a respeito do tema, até porque o Legislativo viver em função das súmulas é prescindir da sua prerrogativa de legislar. Ou somos o Parlamento, ou não somos o Parlamento. Aliás, cabe ao Judiciário aplicar as leis que são feitas neste Parlamento — nós somos uma democracia representativa — e não fazer as leis. Esse é o meu entendimento. Por isso, há a preocupação com a tal da hermenêutica, e talvez seja essa a necessidade da lei.

Então, eu queria que o Ministério Público comentasse essa questão de que o trabalhador da terceirização é alguém fora do tempo, que está no limbo. Na minha opinião, as pessoas são diferentes, as atividades são díspares, mas tudo bem. Eu quero um comentário a respeito do tema.

Eu fiz aqui algumas considerações em relação à questão colocada pelo Pastore de que, quando se compara o que acontece no Brasil com o que acontece na Europa — é fato, temos ouvido aqui, e vamos ouvir mais, até porque haverá outras audiências públicas, e outros estarão convidados a falar a respeito do tema.

Existem estudos para todos os gostos. Ou o copo está meio cheio ou meio vazio, depende de quem encara, de quem olha. O nosso compromisso aqui — e sem dúvida nenhuma de todos que estão aqui, independentemente inclusive de partido ou de condição política — é com o País. Eu não tenho nenhuma dúvida



disso. Claro que nós temos as nossas verdades, mas estamos aqui para ouvir, para convencer e ser convencido.

Parece-me claro que, se a Europa no pós-guerra, naquele estado social, estabeleceu um mecanismo de trabalho — e queria que o senhor comentasse a respeito — que perdurou por 40, 50 anos, por que de forma praticamente majoritária esse mecanismo vem sendo questionado nos países europeus? O que houve ao longo desse período? Por que essa pauta do pós-guerra continua sendo a pauta de alguns segmentos da população brasileira, da sociedade brasileira, quando a Europa está majoritariamente questionando essa pauta da proteção excessiva, de um Estado que pode tudo, que resolve tudo e é intervencionista? Eu queria escutar um pouco a respeito disso. E, certamente, os senhores e a senhora podem comentar, devem comentar.

Segurança jurídica é o último tema. Nós escutamos aqui o representante da ABIMAQ, que coloca uma questão que eu considero interessante: o que pode e o que não pode. Isso vem dentro daquela discussão da hermenêutica. Eu queria que os senhores falassem alguma coisa a respeito.

A lei que está sendo trabalhada conosco estabelece 13 pontos passíveis de serem flexibilizados e não suprimidos, porque a CLT está contida nos direitos individuais e na própria Constituição brasileira. Então, não é uma lei ordinária que poderia ser alterada, mesmo que houvesse aqui disposição nesse sentido.

A provocação do Prof. Hiroyuki é a seguinte: ao invés de colocarmos o que pode ser, colocarmos o que não pode, o que não pode ser flexibilizado, o que não pode ser modificado. Pergunto se, dentro dessa questão de hermenêutica, isso não significaria uma questão melhor na interpretação. Isso não pode. Então, tudo o mais pode, até porque as empresas são completamente diferentes. Deve haver 200 ou 300 itens que constituem um contrato de trabalho em empresas mais sofisticadas. E estamos falando de 13.

horas *in itinere*

Então, a realidade de uma empresa rural, falada aqui — e acho que pela senhora, que disse que o rural estaria fora —, é diferente de uma empresa urbana. As horas *in itinere* cumpridas pelo trabalhador são de 1 hora para sair da cidade até o local do trabalho, em que está sendo feita uma plantação ou um trabalho de



confecção de algum produto com matéria viva, são contadas como hora extra. Então, se ele tem 1 hora para ir e 1 hora para voltar, esse trabalhador só trabalhou 6 horas. Tem mais o café ou coisa parecida.

Então, é uma realidade diferente de uma empresa urbana. E, no caso anterior, talvez as horas extraordinárias pudessem ser flexibilizadas, colocadas de forma diferente. Como nós podemos encarar essa situação de gradação de realidades diferentes? O que sempre me incomodou na CLT é que a Lei é um molde, uma camisa de força. Ela vê a sociedade brasileira e a sociedade do trabalho como se fossem homogêneas, estáticas. Essa é uma dificuldade que precisamos enfrentar, até pelo espírito do tempo. O tempo muda e de forma geométrica. Ou nos adaptamos ou vamos ter um conflito potencializado. Talvez seja essa uma das causas do excesso de judicialização. A inadequação da lei ao espírito do tempo, à realidade atual.

Eu quero lembrar que nunca é demais repetir que o Brasil, na década de 40, era predominantemente rural, em vias de industrialização. O legislador da época — e, na verdade, foi um decreto-lei —, o ditador da época teve uma visão em relação ao futuro. Ele preparou uma lei levando em consideração a ABIMAQ, ou uma parte da ABIMAQ da época, ou seja, a industrialização.

Hoje, o Brasil tem quase 70% da sua força de trabalho na área de serviço. Nós estamos na terceira onda do emprego no Brasil e no mundo e no limiar de uma quarta, que é aquela questão da robótica, dos aplicativos, do trabalho em casa, que comentei anteriormente, quer dizer, como o Brasil pode se adaptar ao espírito do tempo. Essa é uma necessidade.

Em relação à questão de uma eventual reforma sindical, boa parte do que possivelmente poderíamos fazer não está dentro de uma lei ordinária, é uma questão da Constituição.

Ou nós fazemos o que é possível ser feito e preparamos outro momento para uma nova intervenção ou nós vamos ter que esperar mais 30 anos para termos outra oportunidade. Esse é o meu sentimento. Gostaria que vocês comentassem a respeito disso, até porque a sociedade se move em função das crises, senão o processo é inercial.



A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Passo a palavra para o primeiro orador inscrito, Deputado José Carlos Aleluia.

O SR. DEPUTADO JOSÉ CARLOS ALELUIA - Sra. Presidente, Sr. Relator, senhores expositores, agradeço a todos pela exposição. Em particular, quero saudar a Desembargadora que foi muito didática e mostrou coisas, evidentemente, com as quais eu concordo e outras com as quais não concordo.

Eu fico muito triste em ver a posição do Ministério Público do Trabalho, não só a de V.Exa., mas a do Procurador Regional do Trabalho. Para V.Exas. as coisas estão bem, não é? O salário de V.Exas. é pago em dia, é digno, o emprego é vitalício. As coisas estão muito bem. A mesma coisa na Justiça do Trabalho.

Eu gostaria de ver a Sra. Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho unificando as justiças e acabando com a Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho é hoje um problema no Brasil em razão da forma como ela encara a questão da relação trabalhista.

V.Sa., desembargadora, foi inclusive clara. Sempre vai ficar contra. Não há justiça, não há equilíbrio, não há balança para estar sempre de um lado. É o que acontece em geral na Justiça do Trabalho, o que está gerando, como disse muito bem, o Dr. Pastore, desemprego.

Se o nosso sistema fosse bom, Dr. Pastore, se estivesse funcionando bem, o Brasil seria um país produtivo, não haveria nenhuma indústria de confecção implantando seus serviços no Paraguai. Não teria ninguém na minha cidade. Eu conheço pouco a área de confecção de Salvador.

Peço meu tempo de Líder também, Sra. Presidenta, e ali está contado só o de Deputado, só para eu me orientar.

Na minha cidade, as confecções ficavam animadas com o carnaval, porque faziam a confecção das fantasias. Depois começou a vir pano chinês; depois, a confecção chinesa. Eles ficavam alegres porque ainda bordavam. Agora, tudo vem da China.

Eu ouvi o Dr. Cristiano falar em atividade-fim. Dr. Cristiano, o senhor nunca construiu um prédio na sua vida, mas eu já construí vários. Para construir um prédio, uma empresa construtora média, que faz um prédio a cada 2 anos, será que ela vai



ter que manter uma equipe de fundação para trabalhar 4 ou 5 meses em 2 anos, Dr. Cristiano? A fundação é ou não atividade-fim na construção?

Depois vêm as formas, Dr. Cristiano. Ela vai ter que manter uma equipe de formas? V.Exa. disse que o trabalho terceirizado não especializa. Pelo contrário, especializa! O mal é que eles não conhecem nada do mundo real. São preparados, mas não conhecem nada do mundo real.

Constrói-se um prédio contratando alguém para fazer terraplanagem. Você não tem máquina, contrata alguém para fazer fundação, uma empresa especializada que vai fazer a fundação de outro prédio. Depois contrata alguém para fazer a forma e a ferragem. Uma empresa traz o concreto. Isso é uma verdadeira montagem. O prédio é uma montagem, como é o carro.

V.Sa. deu uma demonstração de total desconhecimento da vida real do Brasil e é Procurador-Geral. Impressionou-me muito de forma negativa, com todo o respeito a V.Sa. Desculpe-me, V.Sa. não é Procurador-Geral? É Procurador Regional do Trabalho. Graças a Deus, não é chefe. Mas é eleito, pode até ser, porque V.Exa. deve repercutir a ideia da maioria.

Quero dizer que a reforma trabalhista proposta traz avanços. Dr. Pastore, eu fiquei muito satisfeito em ouvir isso de V.Sa. Acho pouco, mas é para tirar o sufoco.

Hoje, contratar um empregado no Brasil é um ato de responsabilidade da direção da empresa, porque passa a ser tutelado pela Justiça do Trabalho, que, em geral, não é o caso de V.Sa., Dra. Vólia. Eu vi que V.Sa. tem uma visão mais equilibrada, que não é o normal. O normal é massacrar a empresa, destruir o emprego, destruir os clubes sociais, destruir tudo.

A Justiça do Trabalho no Brasil tornou-se uma devoradora de empregos, e vem aqui alguns dizer que está tudo normal, Relator. V. Exa. tem uma missão muito espinhosa. Eu sugiro que V.Exa. se sente com juízes e advogados trabalhistas que conhecem, que têm uma visão equilibrada das coisas — e a Dra. Vólia pode ser uma referência —, para realmente seguir a linha do negociado sobre o legislado, embora o Ministério Público do Trabalho parece que é contra. Não vai acabar o trabalho deles. Aliás, V.Sa. seria um bom Procurador do Ministério Público. Assim, juntar tudo, para nós nos livrarmos dessas coisas e voltarmos a gerar emprego no Brasil. São 13 milhões de pessoas empregadas. E aqui vem alguém defender, uma



instituição toda praticamente, eu não vi nenhum falar diferente do senhor, que está tudo bem.

Ninguém consegue enquadrar a chamada litigância de má-fé na Justiça do Trabalho, doutora. Isso é um absurdo. A senhora sabe como é que funciona. O trabalhador vai a um advogado, que foi aqui louvado, cuja tarefa é inventar coisas para serem demandadas, porque o trabalhador nada tem a perder e o advogado também não, só tem a ganhar. O cara diz “*Não, vou colocar hora extra no domingo*”. E concedem hora extra no domingo até para vendedor externo. Essa é a Justiça do Trabalho que nós temos. Repito: hora extra no domingo para vendedor externo.

O caminho é não empregar. Ou nós fazemos um equilíbrio das coisas ou o caminho é não empregar. E vai empregar onde? No Paraguai, na China, vai importar, vai encontrar alguma forma ou, então, vai para a ilegalidade, porque é difícil uma empresa viver na legalidade no Brasil. E ainda temos, para atrapalhar mais, o Ministério Público do Trabalho, que tem normas que são absurdas.

Portanto, eu vim aqui mais para desabafar, para apoiar o Relator, para dizer da minha indignação como cidadão, como alguém preocupado com o emprego, com a produção nacional e com retomada do desenvolvimento. Infelizmente, eu estou vendo que há obstáculos, mas algumas pessoas estão querendo produzir.

Dr. Pastore, eu sou um grande admirador do senhor. O senhor tem prestado um grande serviço ao Brasil de forma equilibrada, porque V.Exa. mostra sempre conhecimento científico e espírito patriótico.

Muito obrigado. Parabéns!

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Com a palavra o Deputado Valdir Colatto. Não se encontra presente.

Com a palavra o Deputado Sérgio Vidigal.

O SR. DEPUTADO SÉRGIO VIDIGAL - Sra. Presidente, Sr. Relator, cumprimento os expositores desta manhã.

Esse é um tema extremamente importante. Talvez nós tenhamos cometido um equívoco, porque, neste País, nós queremos terceirizar tudo, inclusive quem é o responsável pela crise que nós vivemos.

E, pelo que temos ouvido do debate, nós temos nos preocupado muito com essa questão. E há um ditado popular que diz que nada está tão ruim que não possa



ficar pior. Eu tenho muitas dúvidas em relação às medidas que estão sendo tomadas, de forma que se possa realmente preservar o emprego, reaquecer e fortalecer a economia deste País.

Eu ouvi aqui, atentamente, o Ministério Público Trabalho, a Dra. Vólia, pela Justiça do Trabalho, o Dr. José Pastore, o setor empresarial também, que fez aqui o seu debate.

Destaco que aqui se falou muito que a CLT foi feita no momento do extrativismo, do agronegócio deste País. Mas o País não se afastou do extrativismo nem do agronegócio, porque, hoje, se não fosse o agronegócio, o extrativismo, a nossa balança comercial era negativa. Eu acho que o País perdeu o tempo. Naquele momento, em 2008 e 2009, quando a exportação de *commodities* permitiu que o País pudesse superar a crise que era mundial, nós perdemos oportunidade, Dr. Sato. Nós poderíamos, naquele momento, ter investido na redução da burocracia, da carga tributária, na qualificação profissional, no aumento da escolaridade deste País. E agora chegamos à conclusão de que a culpa é da CLT.

Eu fiquei preocupado com o que foi dito aqui pelo setor judiciário, de que essa lei pode ampliar ainda muito mais as ações judiciais neste País. Eu tenho essa preocupação. E quero dizer aqui que não sou contra o empregador nem contra o empregado; muito pelo contrário. Se não fosse o setor produtivo, este País estaria pior ainda. E quem vai tirar o País da crise é o setor produtivo.

Em relação a tudo o que foi dito aqui, de que o Estado é grande, que nós ampliamos o tamanho de Estado, quem criou isso foi o Legislativo deste País. Então, fazer as coisas no apressado, fazer as coisas de qualquer forma, pode, realmente, em vez de trazer uma solução, pode trazer um problema maior, como nós estamos vivenciando. Talvez o Judiciário tenha tanta demanda em função da quantidade de leis que nós aprovamos aqui diariamente. E aí aumenta a interpretação, aumentam as demandas. Então, nós temos que buscar uma solução.

Eu quero deixar bem claro que nós não podemos fragilizar aquele que entrega nem o empregado deste País. Eu acho que o grande patrimônio que este País tem é o nosso trabalhador, porque é ele que produz.

Nessa reflexão, já que meu tempo está encerrado, eu queria deixar três perguntas aqui para a Mesa. E, evidentemente, eu gostaria de ouvi-los, porque



estão formando um juízo em relação a esse projeto de lei. Eu acho que é necessário discutir, neste momento, a modernização da relação do trabalho, mas o debate tem que ser de outra forma e não da forma como está sendo colocado neste momento aqui nesta Casa.

Eu queria fazer a primeira pergunta sobre o PL nº 6.787:

Ao instituir que a Justiça do Trabalho deva batizar sua atuação, pelo princípio da intervenção mínima do Estado, isso não acabaria por afastar o direito constitucional do acesso à Justiça? Essa medida não traria insegurança ao trabalhador, tendo em vista que o art. 611-A, § 1º, do PL nº 6.787 dá a entender que, em relação aos acordos e convenções coletivas, o Judiciário só poderia analisar a formalidade desses?

A segunda pergunta é: a proposição, ora em análise nesta Comissão, contempla a possibilidade da ampliação do tempo em que poderá o empregador fazer uso do contrato de trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 1974. Ao ampliar esse tempo para 120 dias, com possibilidade de renovação, ao invés de estimular a geração de empregos, isso não acabará por alimentar uma cadeia de precariedade e de estímulo à rotatividade, à mão-de-obra?

A terceira pergunta é: a proposta da reforma trabalhista propõe ainda a prevalência do negociado sobre o legislado no tocante a 13 aspectos, incluído o intervalo da intrajornada das horas *in itinere*, controle de jornada entre outros direitos constitucionalmente garantidos. A flexibilização das normas através de instrumentos coletivos não acarretaria na exoneração do Estado das relações de trabalho, com a consequente instalação da exploração exagerada do trabalhador?

Eu gostaria de deixar essas perguntas para a Mesa.

Muito obrigado pela sua paciência, Sra. Presidente.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Gostaria de lembrar que cada um de V.Exas. no debate terá 3 minutos para fazer perguntas. Já que se deu tolerância já ao Deputado Sérgio Vidigal, vamos também procurar dar ao restante.

Com a palavra o Deputado Celso Maldaner.

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - Sra. Presidenta, Deputada Gorete Pereira, Sr. Relator, Deputado Rogério Marinho, quero cumprimentar todos os palestrantes e dizer que, de todas as audiências públicas de que participamos até



agora — em todas, 100% —, essa experiência dos cabelos brancos me tocou muito e também o Sr. Hiroyuki. O conhecimento que nos foi dado por esses dois foi muito importante.

Ou nós fazemos o que é possível ser feito e preparamos outro momento para uma nova intervenção ou nós vamos ter que esperar mais 30 anos para termos outra oportunidade.

Eu só vou discordar da frase do Deputado Rogério Marinho, quando disse que nós vamos ter que esperar mais 30 anos se não aproveitarmos essa oportunidade. Daqui a 30 anos, o Brasil não vai aguentar. Não teremos mais emprego. O Brasil vai quebrar, vai virar a Grécia. Graças a Deus, estão acontecendo as reformas estruturantes, como as reformas previdenciária, trabalhista, tributária e política, que o Brasil sempre quis fazer e nunca fez.

O trabalhador não está satisfeito, porque são mais 26 milhões de ações, e nós estávamos até desatualizados. Eu acho que a única coisa de boa que o Paixão trouxe aqui foi a atualização dos números: mais de 4 milhões de ações, nós estávamos com 3 milhões. Como colocou o nosso Relator, no Japão, suas 2.500, tem escritório em São Paulo, no ABC, dizem que há tem 10 mil ações trabalhistas. Então, o modelo atual não está bom.

O Brasil representa 2% dos trabalhadores no mundo e 98% das ações trabalhistas no mundo. Alguma coisa não pode estar certa. Pelo número de sindicatos, temos 17 mil sindicatos no Brasil, a média no mundo é cento e poucos. Então, alguma coisa está errada. E o desempregado está satisfeito? Será que esses 13, 14 milhões estão satisfeitos? Mas ficou claro aqui hoje — e eu sabia — que a FUNAI defendia o índio. Isso está claro. Cabe a FUNAI defender o índio, claro. Agora, eu não sabia que a Justiça do Trabalho tem um lado, como a FUNAI. Ela só defende o trabalhador. Então, o empresário também não é empreendedor, não é trabalhador? Ficou claro, hoje, isso para mim, pois foi dito aqui, eu escutei, está gravado que a Justiça do Trabalho defende o trabalhador. Foi dito aqui pela Desembargadora. Onde nós estamos? Será que essas instituições, como a Justiça do Trabalho, não vão se preocupar um dia com quem está pagando o salário?

O custo do Poder Judiciário em nosso País é de 87 bilhões. Isso não vai acabar nunca. Cada vez existem mais promotores, juízes. Nos Estados Unidos, esse



custo é de 10 bilhões. Não vamos aguentar mais isso. O setor produtivo não aguenta mais. O maior inimigo do Brasil, como disse o Ives Gandra, é o Estado. Não aguentamos mais produzir, gerar emprego neste País, porque aqui está dividido entre quem gera emprego e quem é pago. Estão nos inviabilizando.

Com relação ao projeto, eu sou contra a criação desse representante, porque nós já temos a CIPA. Eu acho que não há necessidade de ter mais um representante para intermediar. Acho que tem que ser retirado do projeto esse representante de conflitos e tem que ser colocado nos recursos humanos, mas, se colocá-lo na fábrica, terá que se pagar insalubridade. Eu acho que não há necessidade disso, porque já existe a CIPA.

Essa é a realidade. Aqui realmente é o paraíso dos advogados trabalhistas. Não aguentamos mais isso.

Eu quero só perguntar qual o percentual — e se fala muito aqui contra a terceirização — de ações trabalhistas que existe na Justiça. O percentual de terceirizados é maior que o dos não terceirizados? Existem esses dados? Falam contra a terceirização. Dizem que o terceirizado ganha menos. Depende do serviço. Hoje foi muito bem dito aqui que há terceirizado que ganha muito bem. Por que surgiu o trabalho terceirizado? Será que esse complexo todo, a Justiça do Trabalho, advocacia trabalhista, Ministério do Trabalho, Ministério Público, não se sente responsável por isso também? Estamos perdendo a competitividade? Foi dito aqui sobre a China e o Paraguai.

Eu fiz ontem essa comparação. Hoje, o empreendedor que gera emprego se sente como boi no brete. Ele está no brete, porque o empreendedor sabe que fará um acordo que não vai valer e irá para a ação trabalhista.

Então, queremos isso na reforma trabalhista. Se conseguirmos só isso, já é o suficiente. O acordo tem que valer. Temos que diminuir esse inchaço trabalhista. Não aguentamos mais pagar essa conta, que está muito alta. O acordo entre sindicato e trabalhador tem que valer. Nós queremos segurança jurídica. Nós queremos gerar emprego neste País, nós queremos dar emprego para todos os desempregados.



Eu gostei muito dos dados mundiais que foram trazidos aqui comparando a Europa, os Estados Unidos. Eu gostei demais. Então, valeu a pena a aula que recebemos aqui hoje. Valeu a pena esta audiência.

Muito obrigado.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Com a palavra a Deputada Laura Carneiro.

A SRA. DEPUTADA LAURA CARNEIRO - Sra. Presidenta, primeiro, saúdo todos os palestrantes. Agradeço ao Dr. Cristiano; ao Dr. Hiroyuki Sato; ao Dr. José Pastore, que é sempre um mestre; e à Dra. Vólia, nossa convidada de hoje.

Eu queria, mais do que tudo, fazer duas observações. Vou começar pelo final. Eu estava ouvindo o meu companheiro Deputado Celso Maldaner e fiquei assustada. Não é justo que se diga que a culpa é da Justiça do Trabalho. Eu acho que a culpa é nossa. Foi isso o que a Dra. Vólia disse. Na medida em que a lei que não é clara, a interpretação tem que ser pelo hipossuficiente. É isso o que diz a regra, que nós também escrevemos.

É obvio que a CLT — e quem é filha de Nelson Carneiro sabe, porque a maioria dos artigos é de sua lavra — tem 80 anos, e isso já não é mais a história de hoje. Nós temos que deixar claro que esta Comissão, assim como o Relator — e a única divergência que eu tive na fala da Desembargadora Vólia —, não quer acabar com o trabalhador, porque aí eu não voto. Não é isso. Ninguém aqui é contra o trabalhador, mas nós temos que achar um denominador comum que possibilite que ele exista. Da maneira que está, acaba o trabalhador, porque acaba a empresa. E sem empresa não tem trabalhador.

Então, de alguma maneira, nós temos que achar esse equilíbrio, sem tirar do trabalhador os seus direitos básicos, porque ninguém aqui vai ser a favor disso. Ninguém aqui quer o trabalho escravo, ninguém aqui quer que o trabalhador não tenha férias, ninguém aqui quer que o trabalhador não possa negociar e não possa receber pela sua força de trabalho. É claro que não! Aqui não há nenhum monstro, mas também todos nós não queremos — e há um consenso aqui — acabar com o trabalho. E se as empresas continuarem na situação que estão, nós vamos acabar com o trabalho.



A única coisa de que eu discordei da Dra. Vólia é que o objetivo dessa medida não é tirar direitos do trabalhador, mas garantir esses direitos, a partir de uma realidade fática de crise, a partir de uma realidade fática de modificação do *status quo* internacional na questão do trabalho.

Quero, mais uma vez, agradecer a aula que a Dra. Vólia nos deu e também ao Relator, porque nós vamos sentar com a assessoria técnica para juntos prepararmos todas as emendas com as sugestões feitas por ela — e, claro, naquilo que concordarmos — para avançar em seu relatório.

Muito obrigada.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Eu vou passar a palavra para os palestrantes, por 3 minutos.

O SR. DEPUTADO HELDER SALOMÃO - Sra. Presidenta, eu só queria fazer uma questão de ordem.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Sra. Presidenta, eu também queria fazer uma questão de ordem.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Pois não.

O SR. DEPUTADO HELDER SALOMÃO - Pode falar, Deputada.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Nas outras audiências, depois da fala do Relator, a Mesa respondeu ao Relator e, em seguida, a palavra nos foi concedida. Os expositores, então, respondem no final.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - O Relator preferiu ficar como um solicitante para completar o número de cinco Deputados. Então, os expositores responderiam, e eu concederia a palavra a mais cinco Deputados.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Mas não ficou claro para nós de que seria assim: só falariam cinco Deputados e, depois, falariam os demais, e eles responderiam. Ficarei contemplada em ter ouvido esses cinco. Lamentavelmente, não posso continuar.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Logo depois, V.Exa. falará.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - É que eu estou precisando sair, mas não tem problema.



A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Então, eu abro exceção para V.Exa., Deputada. Em vez de serem cinco Deputados, serão seis.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Não, eu vou passar o meu tempo para o Deputado

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Não, a exceção está aberta para V.Exa. falar. V.Exa. gostaria de falar? Eu vou usar a ordem.

A SRA. DEPUTADA BENEDITA DA SILVA - Não, eu vou passar o meu tempo, quando chegar a minha vez, para o Deputado Wadih Damous, porque eu acho totalmente deselegante fazer uma intervenção e sair, como já aconteceu hoje aqui.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Exatamente.

Com a palavra a Dra. Vólia, por 3 minutos.

A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Eu vou falar por partes. Primeiro, em relação a que eu teria dito que os juízes são tendenciosos na Justiça do Trabalho. Eles não o são. Na verdade, a lei foi feita nos idos dos anos 30 e compilada nos anos 40. Portanto, ela retrata uma realidade, como todos aqui já disseram, que não é a de hoje.

Em algumas passagens, por exemplo, relativas à sucessão, a grupo e à remuneração, ela é muito vaga, dando espaço para interpretação. Um dos princípios do Direito do Trabalho, espelhado no *caput* do art. 7º da Constituição, é a interpretação, quando a norma comportá-la. Por isso, eu disse tantas vezes: "*Tem que ser claro, tem que ser claro*". Deve o intérprete, seja ele o patrão, o empregado, o sindicato, o aplicador, que é o hermeneuta, ou o juiz, interpretar favoravelmente.

Por isso, eu tentei trabalhar em cima do texto para ajudar a chegar a uma interpretação que retratasse o que o Congresso quer, o que a Câmara quer, o que o Relator e todos querem, para não se jogar de novo a interpretação para o Judiciário, porque é uma sobrecarga e com certeza vai aumentar, sobremaneira, o número de ações da forma como está.

Segundo, não é justo dizer que serão criados empregos com o fim da Justiça do Trabalho. Basta ver que, antes do Juizado de Pequenas Causas e da Lei do Consumidor, a Justiça do Trabalho tinha em média 3 milhões de ações contra 2 milhões, 1 milhão e pouco, da Justiça Estadual. Com a criação dos Juizados



Especiais e da Lei do Consumidor, nós nos mantivemos nos 3 milhões, enquanto eles, só em 2004, foram a 12 milhões só nos Juizados, fora o restante da Justiça Estadual.

Ressalto que extinguir a Justiça do Trabalho, englobando-a à Justiça Federal, é dar aos mesmos juízes — mesmo que não sejam juízes da área trabalhistas, e sim federais — a mesma lei. É a mesma ferramenta. Eles vão ter que interpretar, não tem jeito.

Então, o erro está na lei, que não é clara. Obviamente, dentro de um princípio protetivo, que está previsto no art. 7º, *caput*, da Constituição, não há outra solução.

Eu queria tocar num ponto, que eu acho que todos nós tocamos, que é o da flexibilização. Não deu tempo de expor na fala anterior, mas uma das críticas que eu faço ao projeto é que há — muito resumidamente, porque é claro que há várias — dois tipos de flexibilização que o projeto não abordou: uma é a flexibilização que eu vou chamar aqui da flexibilização da necessidade, que se refere à tal da necessidade da sobrevivência da empresa que está acabando; a outra é a flexibilização da adequação, que é a tal do rural, é a tal da categoria.

Aqui no projeto há uma previsão de “toma lá, dá cá”, que já é uma posição, inclusive, do Supremo Tribunal Federal e do TST: toda vez em que se flexibiliza, cria-se uma vantagem. Isso não é justo com as empresas que estão quebrando. Vejam a VARIG, vejam as grandes empresas que quebraram. Elas têm real necessidade de redução dos salários, não para aumentar os lucros, mas para sobreviverem, e nem sobreviveram. Nesses casos, não se deveria dar vantagem e contrapartida. Já nos casos de flexibilização por adequação haveria necessidade.

Cito o exemplo do Rio de Janeiro, pois não sei como acontece nos outros Estados ou Municípios. Existe na norma coletiva dos bancários um divisor de horas extras, que é redutor de salário para os trabalhadores. E eu pergunto aos senhores: os bancos estão atravessando dificuldades financeiras? E flexibilizam. Então, não podemos tratar os dois tipos de flexibilização da mesma forma.

O projeto coloca exatamente a redução do salário e a flexibilização da jornada como vantagem contra vantagem. Eu acho que é preciso manter o *caput* do texto da lei de 1965, cujo número não me lembro. Essa lei especificadamente diz que se pode flexibilizar o salário, reduzindo-o, quando comprovadamente a empresa



demonstrar que está atravessando dificuldades econômicas. Nesse caso, não precisaria da contrapartida, pois seria uma medida temporária, e isso seria revisto paulatinamente pelos sindicatos, pela negociação coletiva.

É diferente da flexibilização de adequação, que são as horas *in itinere*, que é o regulamento de empresa. Todas as outras propostas aqui têm muito mais a ver com adequação do que com necessariamente sobrevivência da empresa.

Concordo inteiramente: as empresas estão acabando, e nós precisamos de um método mais eficaz de ajustar a situação. No entanto, o toma lá dá cá, que é a proposta que V.Exa. inclusive defende, ele prejudica, porque, antes, isso não era exigido. Essa proposta está pior do que está atualmente. O TST e o Supremo só têm exigido a contrapartida na adequação, não em caso de necessidade. Na necessidade, o importante é o princípio da função social da empresa: ela precisa viver para haver emprego.

Desculpem-me, pois ultrapassei o meu tempo.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Concedo a palavra ao Sr. Cristiano Paixão.

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Sra. Presidenta, Sr. Relator, imagino que a campanha soará algumas vezes, pois eu anotei umas duas páginas de perguntas e talvez eu me empolgue um pouco. Peço que V.Exa. faça a censura devida ao excesso de tempo no meu pronunciamento.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Procure ser o mais objetivo.

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Farei o possível, Sra. Presidenta.

Bom, eu tentei reunir especialmente as intervenções do Relator, intervenções, digamos, muito articuladas, com algumas das intervenções dos Deputados que fizeram questionamentos.

Em primeiro lugar, eu vejo uma preocupação muito grande com a segurança jurídica. Esse é um tema que eu vejo perpassar por boa parte das manifestações. E ter segurança jurídica é algo, evidentemente, bom para qualquer sociedade. Eu só imagino que tipo de segurança jurídica se almeja com esse projeto de lei.



Eu conversava sobre isso com a Desembargadora Vólia e lhe dizia que esse projeto de lei tem muitas expressões vagas: ele fala que a Justiça do Trabalho preferencialmente analisará uma coisa e não outra, ou seja, dá uma faculdade; ele não detalha uma série de procedimentos que ele mesmo estabelece, portanto, ele vai gerar mais insegurança jurídica.

E eu quero só dizer uma coisa: insegurança jurídica é um pouco do mundo do Direito contemporâneo. Nós temos um Direito muito complexo e uma sociedade que muda o tempo inteiro. Então, acontece que esse trabalho de atualização, de modernização, na minha opinião, não tem que ocorrer de 30 em 30 anos; ele tem de ocorrer a todo o momento. A CLT foi alterada várias vezes; a nossa Constituição tem mais de cem emendas se contarmos as emendas de revisão. Meus colegas que são, como eu, professores de Direito Constitucional não gostam que haja muitas emendas. Eu digo que não acho necessariamente ruim, porque a Constituição, as leis, elas se prestam ao processo de autocorreção constante.

Então, essa atualização que se faz entre a sociedade e a lei é inerente à atividade do Direito e da política. O que V.Exas. fazem aqui é modernizar o Direito. Mas vai ter um tempo diferente para o juiz fazer isso. O juiz vai trabalhar com outro tempo. Então, eu gostaria de frisar que, por mais que se queira dar à contratação coletiva essa abrangência, sempre haverá margem para interpretação. Sempre, ainda que a técnica de redação seja a mais perfeita possível, porque o Direito não é feito apenas daquela regra e daquele contrato.

Por que eu invoquei a Constituinte no final da minha fala? Porque a Constituição não é apenas um amontoado de normas; uma Constituição tem regras e princípios. Em relação ao trabalho, existem princípios que são vinculantes: dignidade da pessoa humana; valor social do trabalho; compromisso do Brasil com tratados internacionais de direitos humanos e direitos sociais. Tudo isso se reflete no que o juiz vai interpretar, no que um promotor vai pedir, no que um advogado vai pedir. Isso é parte do Direito não só no Brasil, mas em todo lugar.

Então, é evidente que nós não podemos tratar a CLT como uma bíblia, a Constituição como um catálogo sacrossanto. Obviamente, um juiz americano dizia que o Direito deve ser estável, mas que ele não pode ser estático, especialmente no mundo das relações de trabalho. Mas o que acontece é que sempre vai existir



alguém ou algum órgão, que pode ser chamado de Justiça do Trabalho, de Justiça Comum, de Justiça Federal, de Câmara de arbitragem, de Comissão de Conciliação, que vai interpretar. Ele pode não estar no Judiciário; ele pode estar no Executivo; ele pode estar eventualmente numa composição de órgãos não governamentais.

Mas por que ele vai interpretar? Porque o Direito do Trabalho tem o elemento do conflito. O Direito de trabalho não é uma relação de constante cooperação. Há interesses antagônicos. Obviamente, há o interesse de todos que esses interesses antagônicos sejam mediados da melhor forma possível: mediados pela força do Direito, pelo uso da razão, pelo uso das interpretações, pelas decisões anteriores. Mas o conflito sempre permanecerá, porque ele é inerente à própria relação capital/trabalho.

O que está à disposição desta Casa — e não é pouca coisa — é como gerir essa mediação, como gerir essa interlocução. Mas evidentemente o mundo do trabalho está permeado por conflitos, e isso ocorre no mundo todo.

Questões específicas: pergunta-se sobre terceirização. Especialmente na Europa Ocidental, a terceirização é severamente limitada. Inclusive, há uma expressão francesa que diz que os defensores da terceirização ampla querem uma “terceirização à brasileira”, ou seja, existe a percepção nos setores do mundo do trabalho de que há uma amplitude grande para terceirização no Brasil. Portanto, há lugares em que se permite mais e há lugares que permite menos. O Brasil não é uma aberração nessa área.

Uma última questão relacionada a uma pergunta importante sobre o problema das formas de terceirização. Se V.Exas. prestarem atenção, no meu pronunciamento eu me referi à terceirização das empresas prestadoras de serviço, da intermediação de mão de obra, aquelas empresas que se beneficiam, que têm como atividade primordial vender o trabalho humano, ou seja, aquelas que contratam uma coletividade de trabalhadores e vendem essa força de trabalho para um tomador de serviços. Obviamente, não é o caso típico da indústria automobilística, em que há uma especialização e em que é permitido terceirizar. Por exemplo, em indústria de tecnologia da informação, é possível, é evidente, porque nós temos algum tipo de especialização técnica que permite uma terceirização, digamos, nesse sentido. O TST não proíbe a terceirização. Ele regula a terceirização; é muito diferente.



O que eu quis dizer é que o projeto de lei que estamos discutindo aqui mais os projetos de lei sobre terceirização, que ampliam essas hipóteses, acabam generalizando um modelo que não é bom, que é o modelo da venda da força de trabalho. Então, esse trabalhador que tem uma perda da dimensão temporal, uma perda da dimensão espacial, é o trabalhador mais precarizado, é o que está na ponta e o que mais precisa de assistência. Não é aquele que trabalha no setor de autopeças, não é o que trabalha nas indústrias que circundam uma empresa automobilística, uma montadora. Esse caso é diferente, mas a maior parte dos terceirizados no Brasil é essa a que eu me referi, não essa a que os ilustres colegas se referiram. São situações diferentes e devem ser tratadas de forma diferente.

Então, só para concluir, Sr. Relator, Sra. Presidenta, o Ministério Público só tem uma coisa a dizer em relação ao que foi colocado aqui, de uma forma bastante direta: para o Ministério Público, a única vinculação, a única obrigação que ele tem é com a Constituição. Quem criou o Ministério Público foi a Constituição; quem autoriza Ministério a agir é a Constituição; quem limita o Ministério Público do Trabalho e qualquer outro órgão do Ministério Público é a Constituição. Então, não existe parcialidade, não existe nenhum tipo de viés. O que existe é a defesa da Constituição. E pode ser o Procurador Cristiano, pode ser o Procurador Ronaldo ou qualquer um dos nossos 700 procuradores, todos vão defender a Constituição.

Muito obrigado, Sr. Presidente.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Concedo a palavra ao Dr. Pastore, que disporá de 3 minutos para fazer suas considerações.

O SR. JOSÉ PASTORE - Obrigado, Sra. Presidenta. Eu vou me concentrar em algumas perguntas do Relator, o Deputado Rogério Marinho.

Na primeira pergunta, ele diz o seguinte: por que na Europa eles tiveram que propor essas mudanças no regime de regulação da dispensa? A razão foi que, toda vez, Deputado, que, por força de uma convenção internacional ou por força de uma lei nacional, a empresa é obrigada a ficar com empregados de que ela não precisa, ela hesita em contratar, ela deixa de contratar. Então, o grande problema do desemprego na Europa não é porque as empresas demitem muito, mas porque elas geram pouco emprego, porque elas contratam pouco. Não é porque elas demitem muito, mas porque elas contratam pouco, algo bem diferente, por exemplo, do que



acontece nos Estados Unidos, onde as empresas demitem muito, mas contratam muito mais. Então, toda vez que, por força de uma convenção internacional — é o caso da Convenção nº 158 da OIT —, ou de leis nacionais, ou de algum contrato coletivo nacional, a empresa é impedida de dispensar, ela não contrata, ou seja, toda vez que se fecha a porta de saída, fecha-se a porta de entrada. Isso é horrível principalmente para os jovens, para aqueles que mais precisam se empregar.

Por essa razão, na Europa eles começaram a inventar novas formas de contratação que estavam fora dessa rigidez. Inventaram o contrato parcial, inventaram o trabalho temporário, etc. E o que aconteceu? Surgiu um dualismo no mercado de trabalho. O que é o mercado dual da Europa? Existe um grupo de empregados contratados por prazo indeterminado, de forma convencional, que gozam de todas as proteções, e um outro grupo que é contratado por tempo parcial, por prazo determinado, com outras formas mais atípicas de trabalho que gozam de proteções parciais. Aí surgiu o dualismo no mercado europeu, que hoje os países estão procurando corrigir. A França, na última reforma que fez, no ano passado, já procurou corrigir, através de várias medidas, essa disparidade de proteção entre aquele que tem o trabalho típico e aquele que tem o trabalho atípico.

Outra pergunta que o Deputado Rogério Marinho fez: qual é a estratégia de se ter um projeto de lei que diz o que pode negociar e outro projeto de lei que diz, simplesmente, o que não pode negociar, permitindo, portanto, que todo o resto possa ser negociado? Do ponto de vista do mercado de trabalho moderno, Deputado, essa sua questão tem uma grande relevância, porque, por força da entrada maciça das novas tecnologias, especialmente da inteligência artificial, o mercado de trabalho do mundo inteiro está virando de pernas para o ar. Muitas profissões estão morrendo, outras estão se transformando.

É um desafio muito grande para as escolas, por exemplo, preparar as pessoas para acompanharem a evolução tecnológica. As escolas, normalmente, têm uma cadência mais lenta de ensino, de preparação, e o trabalhador hoje precisa aprender muito depressa para acompanhar as mudanças tecnológicas nas novas formas de trabalhar. Isso está chegando ao Brasil. Isso já está no Brasil!

Eu temo dizer que, na hora da retomada da economia brasileira — se Deus quiser, isso acontecerá nos próximos anos —, uma boa parte dos empregos que



foram destruídos não vão voltar. Não serão esses empregos que vão voltar. Vão surgir outros empregos e novas modalidades de trabalhar, novas modalidades de produzir. Esse é um desafio enorme para os educadores, porque hoje está mais do que provado que o trabalhador só consegue acompanhar a tecnologia quando ele tem uma educação geral de boa qualidade, quando domina bem a linguagem e a matemática, quando tem boas noções de ciência. Assim, ele consegue acompanhar a evolução da tecnologia.

Isso acontece por uma razão simples, Deputado: a linguagem é a ferramenta do pensamento. Nós pensamos com a linguagem, com as palavras. Para acompanhar a evolução tecnológica, o importante não é conhecer detalhes técnicos. O importante é saber pensar, ter capacidade de pensar. Esse é um desafio enorme para a educação nas escolas do Brasil e também para os Srs. Legisladores, que terão que pensar em formas de proteger o trabalhador nas novas modalidades de trabalhar, porque ele é um ser humano que precisa de proteções.

Então, nós estamos no limiar de chegar e dizer o seguinte: as proteções não podem ser atreladas exclusivamente ao emprego, porque muitas pessoas trabalharão sem emprego em outras modalidades de trabalho. As proteções terão que ser atreladas às pessoas, aos indivíduos, aos trabalhadores. As proteções terão que ser portáteis, ambulantes. A pessoa muda de modalidade de trabalho, e a proteção continua com ela. Esse é um desafio enorme para o legislador do mundo inteiro. Hoje, na Europa, nos Estados Unidos, no Japão, todo legislador está quebrando a cabeça para saber como bolar essas proteções que acompanham a vida do indivíduo.

Hoje, a carreira profissional está cada vez mais parecida com um caleidoscópio. Hoje, o pessoal trabalha com uma modalidade e, amanhã, vai trabalhar com outra.

Deputado, eu estou dizendo tudo isso porque, para um mundo tão cambiante, tão diferente, se nós pudéssemos ter uma lei que dissesse *“só isto aqui não pode ser negociado; só o que está na Constituição Federal não pode ser negociado; só aquilo que está nas normas regulamentadoras da saúde não pode ser negociado, mas o resto vocês negociam e adaptam de acordo com a evolução das tecnologias do mundo e do trabalho”* faz mais sentido.



No entanto, eu não sei, politicamente, qual é a viabilidade de passar um cheque em branco dessa maneira.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Concedo a palavra ao Sr. Hiroyuki Sato, da ABIMAQ.

O SR. HIROYUKI SATO - Eu quero aproveitar o gancho dado pelo Prof. Pastore para dizer que, enquanto nós estamos marcando o passo aqui para regulamentar a terceirização de pessoa para pessoa, já estamos discutindo no Brasil a terceirização de pessoas por máquinas, a chamada Indústria 4.0, que na Europa já é uma coisa corriqueira e que está sendo introduzida no Brasil também, isto é, a transformação do processo industrial por meio do uso da robótica. A discussão vai ser sobre a solução para o caso do trabalhador que foi substituído pela máquina.

Eu também quero propor uma reflexão aos Srs. Parlamentares aqui. Essa enxurrada de ações trabalhistas, o que acaba congestionando a nossa Justiça do Trabalho, poderia ser, digamos, minorada com a aplicação do direito responsável de litigar. Hoje, com a Justiça do Trabalho, quando é dispensando, o trabalhador recebe toda a indenização a que tem direito. No dia seguinte, ele recorre à Justiça do Trabalho. Por quê? Porque ele não tem responsabilidade. Se aquela reclamação for rejeitada, ele não tem nenhuma responsabilidade, não paga nada, diferente do que ocorre na Justiça comum.

Outra medida, por exemplo, é que, há alguns anos, a lei estabeleceu que nas demissões sem justa causa houvesse a homologação da quitação da indenização com a assistência do sindicato dos trabalhadores da categoria, no entanto, apesar de essa quitação ser feita, ela não tem nenhum valor, porque a Justiça não a acolhe.

Essas são algumas medidas que poderiam minorar o problema da quantidade enorme de reclamações que atravancam a Justiça do Trabalho.

Era o que tinha a dizer.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Agora, vamos passar a palavra aos novos Deputados inscritos.

Tem a palavra o Deputado Vitor Lippi.

O SR. DEPUTADO VITOR LIPPI - Sra. Presidente, eu quero cumprimentar todos os palestrantes. Foi muito oportuna esta reunião. Nós sabemos que o desafio



é muito grande e sempre estamos aprendendo aqui. Todos nós brasileiros queremos um Brasil melhor do que o que temos hoje, e somos responsáveis por isso.

Eu não tenho nenhuma dúvida, pelos indicadores que nós temos no mundo inteiro, Dra. Vólia, Dr. Cristiano, Dr. José Pastore, Dr. Sato, de que nós não estamos bem. Se formos ver os indicadores internacionais de competitividade apresentados no último Fórum Econômico Mundial, o Brasil, embora tenha uma das maiores economias do mundo, até pelo seu tamanho e potencialidade, está no oitavo ou nono lugar em economia, mas, em competitividade, em capacidade de competir e de dar condição às nossas empresas para empreenderem, no que diz respeito ao ambiente de negócios, nós estamos em 81º lugar. Então, nós somos um dos piores países do mundo para quem quer produzir e dar empregos. Isso não é bom. Tanto não é bom que o tamanho da indústria está diminuindo. As empresas não estão suportando. Nós estamos com um conflito muito complicado.

É preciso que o Estado tenha a responsabilidade de encontrar as soluções para, realmente, simplificar a questão tributária, pois o Brasil é o país de maior complexidade tributária do mundo e com um dos juros mais altos, o que prejudica muito as nossas empresas. Nós ainda temos uma infraestrutura muito ruim, mas uma das questões que mais chama a atenção é a insegurança jurídica.

“Insegurança jurídica” parece um nome meio abstrato para a população. O que é insegurança jurídica? Insegurança jurídica é aquilo que não depende de você.

Aqui nós falamos de grandes empresas, mas lembro que 90% das empresas brasileiras são pequenas e médias, daqueles que lutaram, trabalharam, acordaram de madrugada e conseguiram ter uma empresinha com quatro, cinco ou seis funcionários. Ele não jogou futebol e não foi ao boteco no final de semana; ele resolveu trabalhar, empreender e ter o seu negócio, felizmente. Hoje, ele gera meia dúzia, dez empregos. Muitos são prestadores de serviços, enfim, pessoas que estão no mercado.

Essa pessoa está dando emprego: tem três, quatro, cinco, seis empregados ou até um pouco mais. E, quando um funcionário desses sai da empresa, depois de a saída estar homologada, de estar tudo bem, como foi dito aqui, por não exigir dele uma responsabilidade e por ele não ter o que perder, esse funcionário acaba sendo convidado, muitas vezes, a litigar contra a empresa, inclusive de uma forma sem



muita razoabilidade, pedindo indenizações altíssimas e coisas indevidas. Muitas vezes, causa-nos vergonha ver as peças com essas solicitações. E nós vemos a indignação, Dr. Cristiano, daquelas pessoas que estão produzindo.

Nós não estamos aqui falando de vagabundo. Muito pelo contrário, estamos falando de pessoas que trabalham mais do que os trabalhadores, porque quem é dono de uma pequena empresa tem que trabalhar muito mais. Ele também trabalha no final de semana, ele vai ter que lutar pelo banco e por outras questões. Nós temos que ter a sensibilidade de encontrar uma forma de minimizar essa situação gravíssima.

Como nós falamos aqui, não é que o Brasil está parecido com os outros países ou tem um pouquinho mais. Dr. José Pastore, o Brasil tem 30, 40, 50 vezes mais ações do que os outros países. Não se trata de 5%, 10%, o que poderia ser até uma questão cultural, uma questão local ou talvez o fato de as nossas empresas não serem exatamente como as dos outros países. Mas não! Não existe precedente no mundo para o que está acontecendo aqui.

Isso significa que, apesar das leis existentes, apesar de a Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos entenderem que estão fazendo a sua parte, nós somos, no mundo inteiro, o país com o maior número de conflitos e de insegurança para quem dá emprego.

Nós estamos, realmente, protegendo o trabalhador. Felizmente, esse é um papel social de todos nós. Mas não podemos punir as empresas. Não podemos prejudicar quem está dando emprego. Não podemos ser injustos e aplicar sempre uma regra. *“Não, porque a regra é sempre entender que o trabalhador é hipossuficiente”*. Poxa, mas nós estamos tratando como se todos os empregadores agissem de má-fé?

Eu entendo que, agora, na grande maioria das vezes, nessa situação de desequilíbrio que está acontecendo, a vítima está sendo quem dá o emprego. Hoje, é temerário ter um empregado. Se eu tivesse um filho que possuísse uma empresa, eu teria muita preocupação. Eu não tenho, pois sou médico. Não tenho ninguém na minha família que tenha empresa, mas eu escuto isso dos outros. E quero achar uma saída para o Brasil, e a saída para o Brasil é ajudar a empreender, a produzir mais, a ter mais eficiência. Só dá para melhorarmos o Brasil com mais geração de



riquezas. Não há outro jeito. Nós queremos melhorar a vida das pessoas, e como é que nós melhoramos a vida das pessoas? Tendo mais empresas e mais empregos.

Então, há questões que precisam ser discutidas: por que é que isso está acontecendo? De quem é a responsabilidade? Onde está a distorção? Se a CLT é boa, ótimo. Muito bem, vamos mantê-la. Por que é que nós temos esse número de ações que estão penalizando gravemente e que já fizeram centenas de milhares de empresas no Brasil serem fechadas? Nós precisamos achar uma saída. Onde é que ela está? Ela está na litigância de má-fé, no abuso de litigância, na falta de responsabilidade? Porque hoje quem litiga contra a empresa não tem nada a perder. E nós já ouvimos aqui, Dra. Vólia, as pessoas dizerem o seguinte: *“Olha, hoje, o ex-funcionário é convidado para entrar contra a empresa porque ele não tem nada a perder”*. Muitas vezes, ele recebe a informação do advogado: *“Olhe, você não tem nada a perder. Você pode ganhar 2 mil, 10 mil, 20 mil reais.”*

Desculpem-me por falar isso. Eu acho isso uma questão antiética, e eu tenho um profundo respeito pela classe dos advogados, pela OAB, mas está havendo abusos. O trabalhador sozinho não faz isso. Eu acredito que, com isso, está havendo a maior indústria do Brasil, que se chama indústria das ações trabalhistas. Essa indústria cresce 20% ao ano. Não há nenhuma atividade econômica no Brasil que cresce 20% ao ano. Nós já temos 4 milhões de ações, e esse número continua a crescer.

Esse é um negócio temerário. Volto a dizer: hoje, ao dar empregos no Brasil, você está sendo punido pelo sistema. Certamente, como foi dito aqui pelo Dr. Cristiano, não acreditamos que esta questão tímida que foi mandada para cá vá resolver tudo isso.

Talvez haja outras questões — sindicais, de advogados, de escritórios de advogados — e outras coisas para as quais que nós vamos precisar encontrar limites. Sabem por quê? Porque nós não estamos matando só as empresas, nós estamos matando o futuro dos desempregados e certamente vamos ampliar o número de desempregados, porque as pessoas têm medo de dar emprego. Isto é impressionante: as pessoas no Brasil não querem aumentar a empresa.

Você vai ao exterior e vê que lá as pessoas querem ampliar a empresa. Aqui não é assim. *“Eu quero vender a minha empresa. A única coisa que eu não quero é*



ter mais funcionário.” Isso é muito ruim, porque o funcionário é algo maravilhoso e a empresa depende do funcionário. Mas foi criada uma intranquilidade, um conflito de um nível, pois, por conta uma parcela cada vez maior de litigantes indevidos, tem-se criado uma grande injustiça com quem está produzindo no Brasil, com quem gera empregos para os brasileiros e paga os tributos no País.

Nós precisamos buscar isso. Eu acho que nós temos aqui só o começo das coisas. Mas que bom que nós estamos enxergando isso. Acho que este é um momento em que todo o mundo está agitado, Sra. Presidente, mas acho que vale a pena tratar desse assunto, que, certamente, é um dos mais importantes a serem tratados se nós quisermos ter um futuro com mais empregos no Brasil.

Obrigado.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Com a palavra o Deputado Mauro Pereira.

O SR. DEPUTADO MAURO PEREIRA - Quero cumprimentar a Sra. Presidente, Deputada Gorete Pereira, o Sr. Hiroyuki Sato, da ABIMAQ, o Prof. José Pastore, a nossa Desembargadora Vólia Bomfim e o Sr. Cristiano Paixão, Procurador do Trabalho.

Eu sou da região de Serra Gaúcha, uma região empreendedora, onde a indústria metalmecânica é muito forte. Hoje nossa grande preocupação, não só minha, mas dos Deputados que estão preocupados com o futuro do Brasil, decorre de termos chegado a uma encruzilhada muito difícil.

Hoje os nossos empreendedores, as nossas indústrias estão concorrendo diretamente — diretamente — com os chineses, com os produtos importados. As nossas indústrias de matrizes, para fazer um copo desses que temos aqui, precisam de uma matriz que vai numa injetora. Isso era produzido, e muito, aqui no Brasil. Hoje essas indústrias estão mandando fazer os moldes na China. Outro dia eu estive no Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços e tomei conhecimento de que existem solicitação para que mais de 80 moldes entrem no Brasil. É isso que está acontecendo.

E por que isso está acontecendo isso? Porque compensa sair daqui, mandar fazer na China, esperar vir, pois ainda assim fica mais barato. E esta é a indagação que os empreendedores, Dra. Vólia, fazem para nós Deputados: “*O que vocês*



fazem? Vocês não mudam, vocês não ajudam, os políticos não fazem nada, não cumprem suas obrigações”.

Então nós chegamos a um momento em que devemos olhar para frente. O passado já passou. Os erros e a falta de iniciativa já aconteceram. Ao mesmo tempo, hoje temos esse mundaréu de ações, e a culpa não é do Ministério Público nem da Justiça. A culpa é da lei mesmo, que foi criada aqui.

Eu quero parabenizá-los por estarem aqui presentes dando suas opiniões. Muitas vezes opinião não é o que muitos querem ouvir, mas é opinião, e daqui nós podemos sair com uma proposta melhor. Então, é muito importante para esse projeto que está tramitando nesta Casa que haja uma cooperação. Nós precisamos melhorar o projeto para que realmente possamos ajudar a nossa indústria nacional.

Nós temos agora a exploração do óleo e gás. Vai haver um leilão, Presidente Gorete, e as multinacionais, para virem aqui, não querem que haja conteúdo local. Elas querem o conteúdo local/global, porque dessa forma só pegam os 40%, só pegam a mão de obra. E o restante elas não querem. Elas não querem mexer com a indústria brasileira, porque a nossa indústria é cara, o produto é caro, o produto é isso, o produto é aquilo e não está na lei. Elas querem que se coloque na lei que elas não precisam trabalhar com o conteúdo local da indústria nacional. Isso é o que está acontecendo. E por que está acontecendo? Por causa do que todo mundo está falando, do que nós estamos discutindo.

Então nós temos realmente que nos debruçar sobre o assunto e debatê-lo. E o que tiver de exagerado no projeto nós precisaremos melhorar. Mas é importante que nós cumpramos a nossa parte, porque realmente esses 13 milhões de desempregados só vão voltar a trabalhar se a indústria tiver uma tranquilidade, se tiver uma segurança jurídica.

Nós não queremos dizer que estamos como os outros países; nós queremos dizer que melhoramos. É isto que precisamos fazer: precisamos melhorar. O resto o Brasil tem de sobra: povo bom, clima, extensão de terra, tudo. Quem atrapalha somos nós mesmos, mas precisamos parar com isso.

Era o que tinha a dizer.

Parabéns. Vamos à luta.



A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Concedo a palavra ao Deputado Jones Martins.

O SR. DEPUTADO JONES MARTINS - Eu quero cumprimentar todos os debatedores que abrilhantam esta audiência com seus conhecimentos.

Eu acho que nós chegamos hoje a um debate muito maduro, Sra. Presidente Gorete Pereira, e é bom que seja assim, porque muitas vezes há uma tendência, Sra. Desembargadora, de estigmatizar esse debate, tornando-o, na verdade, uma briga de classes, de patrões contra empregados, e, não raro, esta Casa acaba-se contaminando com esse debate. Legitimamente, os Srs. Deputados querem manter suas relações, manter o seu nicho eleitoral e acabam sendo contaminados por esse debate eleitoral.

Precisamos avançar, Sra. Presidente Gorete, para a construção de alguns consensos conceituais, e parece-me que hoje nós conseguimos avançar. O primeiro consenso é o de que precisamos fazer alguma coisa quanto à relação capital-trabalho. Cabe ao Estado proteger, sim, o hipossuficiente nessa relação. O Estado tem que proteger o trabalhador, mas essa relação capital-trabalho já está sendo distorcida, parece-me, pela prática do dia a dia, até porque, para que haja essa relação, tem que haver o capital, e o capital está cada vez menor. O Poder Legislativo tem a sua parcela de responsabilidade nisso tudo.

A nossa Constituição Cidadã de 88, tão aplaudida e vibrada, previa, parece-me, um crescimento econômico que não aconteceu. Como bem trouxe o Sr. Cristiano, a judicialização que temos não é só, Deputada Laura Carneiro, na Justiça do Trabalho. Nós temos judicialização na saúde. A saúde é completamente judicializada. Os nossos Prefeitos hoje, Sr. Pastore, todos os dias recebem uma ou duas liminares, em uma ação proposta pelo Ministério Público ou por alguém exigindo vaga em creche. As Prefeituras têm 200 pessoas na fila para conseguir vaga em creche. O promotor pede a vaga e o juiz dá na hora: *“Têm que arrumar uma vaga em creche para essas crianças”*.

Do Direito Previdenciário nem se fala! Eu não tenho dados, mas sei que boa parte das aposentadorias e boa parte dos benefícios por incapacidade de trabalho são obtidas através da Justiça. Isso significa que criamos uma Constituição



maravilhosa, cidadã, generosa, muito bem-intencionada, mas não estamos dando conta, porque a economia não cresceu.

Hoje vivemos uma dicotomia interessante entre os operadores do Direito, que obviamente o enxergam a partir do que está escrito, o Direito Positivo, e os economistas, que tratam da vida de maneira mais real, considerando os desafios do dia a dia. Os operadores do Direito não podem mudar, porque não podem ir contra o que está escrito. E os economistas e a sociedade vivem na aflição. E nós políticos, que dependemos do voto, da legitimidade popular, estamos no meio disso tudo sem poder dar respostas, porque sempre o debate é contaminado. Há briga de classe: o sindicato patronal contra o sindicato dos operários. Sempre o debate é contaminado. Nessa contaminação, nós encolhemos a nossa capacidade de pensar no geral, no globo, e ficamos fazendo discursos e registrando posições mais pontuais para agradar aqui ou ali. Esse é problema.

Cada um de nós deve fazer a sua parte. Nós temos que dinamizar esse processo, porque a vida real é muito dinâmica. Nós temos que ser mais rápidos. E os operadores do Direito, Dra. Vólia, Dr. Cristiano, têm que dar a sua contribuição também para mudar a cultura interpretativa, fazendo interpretações mais extensivas. Nós temos que ser mais ousados e avançar.

Eu não quero usar exemplos muito corriqueiros que estão hoje na televisão o dia inteiro, mas o País está fazendo uma revolução do ponto de vista da ética e do ponto de vista da moralização — e a classe política está sendo parte disso —, porque está havendo coragem de muitos juízes e promotores do Ministério Público de estender as interpretações e de ser mais ativos. A atividade judicial, o ativismo judicial tem que partir também dos operadores do Direito, que devem enxergar isso tudo e ser mais sensíveis.

Sr. Cristiano, eu não chancelo as palavras do colega da Bahia, que falou aqui antes de forma muito direta ao senhor, mas ele traz com muita realza a sensibilidade de quem está ruas, a sensibilidade do político que caminha na calçada e que é chamado pelos sindicatos, tanto dos trabalhadores, quanto de empregadores. Sofremos essa pressão todos os dias inclusive nos aeroportos. Ao chegarmos aos aeroportos, existe está lá um corredor polonês nos aguardando.



Com essa pressão do dia a dia, é preciso que todos nós botemos as sandalhinhas da humildade e vivamos a vida real.

Sr. Pastore e os demais do Poder Judiciário, da Justiça do Trabalho e do Ministério Público, não esperem uma legislação dinâmica que preveja tudo. Não esperem isso. Façam a sua parte no sentido de mudar a cultura, de ter interpretação mais condizente com a realidade, para que as coisas sejam equilibradas. Muitos exemplos estão sendo trazidos aqui, e os vemos todos os dias. Vemos isso no dia a dia. Os escritórios de advocacia estão abarrotados de ações com interpretações das mais diversas. Dano moral virou regra. Então, é preciso haver sensibilidade de todos, de todos. Para que isso aconteça, é preciso haver essa maturidade que me parece-me que estamos construindo. O projeto tem essa virtude, está proporcionando esse debate, mesmo com todas as dificuldades que temos.

Sr. Pastore, se V.Exa. pudesse nos falar... Eu acho que temos que avançar nessa coisa de relacionar o que é proibido na convenção, no acordado. Assim como o Direito Penal prevê o que não pode — as condutas proibitivas —, talvez haja uma saída para termos maior agilidade e maior flexibilidade nisso tudo.

Muito obrigado.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Concedo a palavra ao Deputado Wadih Damous.

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Sra. Presidente, senhoras e senhores convidados que estão aqui hoje, cumprimento a todos. Em particular quero mandar o meu abraço carinhoso à Dra. Vólia Bomfim Cassar, que é juíza do trabalho no Rio de Janeiro e filha de um diletíssimo e saudoso amigo, o Sr. Benedito Calheiros Bomfim, que foi um dos maiores advogados trabalhistas da nossa história, de quem tive a honra de privar da amizade. Ele nos faz muita falta sobretudo neste momento. Bomfim deve ter dado cambalhotas lá onde está, ao ter tomado conhecimento deste projeto.

Ouvi com atenção a todos e a todas. Afirmou-se que há dados para todos os gostos, com o que eu concordo. Os dados que já foram trazidos em outras ocasiões acerca de medidas similares em outros países, similares a essa que o projeto preconiza, mostram que na verdade as medidas não trouxeram os efeitos que se diz aqui desejar de mais empregos e de maior estabilidade.



Entretanto, sobre o que ouvi aqui em relação a esses dados estrangeiros, eu tenho certa dificuldade em estabelecer parâmetros tão definitivos e comparativos com o que acontece em outros países de cultura completamente diferente, de estruturas jurídicas diferentes e de realidades econômicas diferentes. E ficamos aqui tentando puxar a brasa para nossa sardinha contrapondo o outro e justificando aquilo que muitas vezes é injustificável.

Pelo que eu pude perceber, não se trata só, por exemplo, na Europa, da questão da flexibilização da dispensa. Os dados que nos foram trazidos a conhecimento tratam do contrato de trabalho a tempo parcial, tratam de contrato de trabalho temporário, que esse projeto está exacerbando, está ampliando, tudo isso como fator de desemprego, como fator de não recuperação de postos de trabalho, como fatores de precarização exacerbada das relações de trabalho.

Esse mantra segundo o qual o que importa é dar emprego... Ora, bico não é emprego digno, e esse projeto abre caminho para a instituição do bico — a terceirização exacerbada abre espaço para o bico institucionalizado aqui.

Como esse projeto foi enviado para cá e é para ser aprovado a toque de caixa, esse é o nosso problema. Nesse caso, temos que ouvir alguns mantras, Dra. Vólia Bomfim, que de fato são cansativos, enfim, algumas barbaridades, como deixar implícito, deixar insinuado que há um grande conluio entre advogados trabalhistas, juízes do trabalho e Ministério Público do Trabalho para fraudar relações de trabalho. Isso é dito aqui constantemente, é insinuado aqui constantemente.

Não há nada que impeça o juiz do trabalho de aplicar a litigância de má-fé por aplicação subsidiária do Código de Processo Civil, nada. Então, poupe-me dessa história de que as ações do trabalho aqui no Brasil são resultado de litigância de má-fé, pelo amor de Deus! A experiência na Justiça do Trabalho mostra que muitas vezes a grande massa de reclamações trabalhistas na nossa Justiça do Trabalho é de reclamação de verba rescisória e, sobretudo, de horas extras, quando há fraude na marcação do cartão de ponto, fraude cometida pelo empregador na maior parte das vezes. Então, essa história de que existe uma indústria da Justiça do Trabalho eu ouço há mais de 20 anos. Se for por essa progressão geométrica, não há nenhuma ação trabalhista aqui no Brasil que não seja produto de fraude.



Ouvimos também como mantra que hoje não se pode mais tratar o trabalhador como hipossuficiente. O trabalhador brasileiro? Eu ouvi também aqui — e o exemplo foi que um metalúrgico chegou à Presidência da República — que não há como não reconhecer que o sindicalismo brasileiro é forte. Pelo amor de Deus! Não sei o que uma coisa tem a ver com outra. O sindicalismo do ABC é forte, sim; o sindicalismo bancário é forte. Porém, quero saber com que critério se diz que um sindicato é forte e representativo. Para mim, é pelo número de sindicalizados.

Aqui temos um problema, e nesse sentido a Dra. Vólia tem toda razão: se não discutirmos como um todo o sistema CLT e a parte da organização sindical, esse projeto só vai piorar aquilo que os senhores estão reclamando que já é ruim. Segurança jurídica com esse projeto?! Eu dou gargalhadas. E reclamam aqui da Justiça do Trabalho.

Aliás, trata-se de um mantra aqui também falar sobre a excessiva intervenção do Estado, a excessiva intervenção da Justiça do Trabalho, mas, na hora de pedir ilegalidade da greve dos trabalhadores, a Justiça do Trabalho serve.

Nós sabemos que o nosso sindicalismo, ressalvadas algumas exceções, tem fragilidades de representação, de representatividade, graças à imposição da unicidade sindical e da contribuição sindical. Boa parte do sindicalismo brasileiro vive da contribuição sindical. Isso os exime de ter um número razoável pelo menos de sindicalizados.

Então, essa noção de categoria profissional é algo que temos que debater. O sindicato deveria representar, na negociação coletiva, os seus filiados. Por isso o princípio protetivo vai ser tão mais intenso no Brasil — nesse sentido a Justiça do Trabalho tem que obedecer ao mandamento constitucional — quanto mais desproporcionais forem as forças de diferença entre empregadores e empregados. Esse princípio protetivo vai ser mais amenizado quanto mais forte forem os trabalhadores de uma mera negociação coletiva, que é o que não acontece aqui no Brasil.

Há dados para todos os gostos e eu tenho dados aqui do DIEESE — Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos em relação a resultados de negociação coletiva. Acho que o DIEESE é um órgão tão respeitável quanto os órgãos e as entidades que o Prof. Pastore aqui citou. Esses dados dizem



que só no primeiro semestre de 2016 foram constatados reajustes de 304 unidades de negociação dos setores da indústria, do comércio e dos serviços em todo o território nacional; porém, apenas 24% das unidades analisadas conquistaram ganhos reais de salários, segundo comparação com a inflação medida pela variação do INPC/IBGE. Nessas unidades, os ganhos foram em sua maioria de até meio por cento, e 47% das negociações registraram reajuste abaixo da inflação.

Eu não participei da elaboração, não participei da pesquisa — são dados. O nosso problema é que este projeto, assim como o da Previdência e outros foram jogados aqui para serem aprovados a toque de caixa. Nesse caso temos que ficar ouvindo barbaridades, como a do Presidente da Casa, ontem, dizendo que tinha que acabar com a Justiça do Trabalho, dizendo que as ações trabalhistas são produto de fraude.

Então, Dra. Vólia, quero dizer a V.Exa. que os juízes do trabalho, que prestam um grande serviço a este País, têm a minha total solidariedade, assim como os meus colegas advogados trabalhistas, profissão que me honra muito exercer. A minha vida profissional foi desenvolvida na Justiça do Trabalho, atuando para o movimento sindical brasileiro. Isso me causa muito orgulho. Por isso, em relação a esses mantras de barbaridades que muitas vezes são ditos aqui, peço desculpas.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Gorete Pereira) - Eu gostaria de chamar a Deputada Laura Carneiro para assumir a Presidência, porque também farei uso da palavra por 3 minutos.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - Com a palavra a Deputada Gorete Pereira.

A SRA. DEPUTADA GORETE PEREIRA - Eu gostaria de parabenizar todos os palestrantes, que fizeram uso da palavra aqui.

Eu gostaria também de me reportar, neste momento, ao próximo problema do Brasil. Com todo o respeito que eu tenho ao Deputado, pergunto se está sendo razoável tudo o que está existindo no Brasil hoje: essa desindustrialização, que está levando o Brasil a ser um país pequeno, menor. E vejam que o Brasil ainda não tem competitividade para concorrer com os países asiáticos, com nada. E o problema é simplesmente a Justiça do Trabalho, porque a Justiça do Trabalho, como disse aqui um Deputado, tem lado.



Será que é razoável um trabalhador que trabalha em um Município em um Estado ser orientado atualmente por advogados para entrar em outro Estado com uma causa trabalhista, fazendo com que o empregador tenha que mandar para aquele outro Estado um preposto, um advogado, tendo todos esses gastos para fazer essa defesa, quando se sabe que a defesa já é um pouco perdida, porque geralmente o empregado não sai com as mãos totalmente vazias?

Será que a Justiça do Trabalho não poderia fazer uma litigância de má-fé e melhorar o caráter até do brasileiro, quando chegasse para as V.Exas. e V.Sas. e dissessem: *“Eu fiz todo o acordo com o meu sindicato. Eu fiz todo o acordo com o meu empregador”*. E aí o senhor diz: *“Então o senhor não tem mais lugar algum aqui, porque o senhor já fez o seu acordo”*. Então, isso deveria ser valorizado. No Brasil, não é valorizado. Ele faz um acordo com o empregador, recebe tudo e assina tudo... Eu vi agora uma pessoa numa empresa que deu uma carta de agradecimento ao empregador por tudo o que tinha aprendido naquela empresa, pelo tempo que passou e por tudo, mas, com 6 meses, entrou na Justiça do Trabalho pedindo uma indenização muito grande.

Sobre essa litigância de má-fé, que o Deputado também disse que pode ser cobrada, eu tenho um projeto nesta Casa que está aqui na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania e já passou por todas as outras Comissões. Nós já o estamos trazendo para fazer parte do nosso projeto de reforma. Será que este País não está precisando de uma reforma que possa realmente inibir essa quantidade de ações trabalhistas?

Hoje um empresário, para assinar uma carteira, passa uma noite sem dormir, porque vai assinar mais uma carteira e pode ter mais um problema. Será que as causas dos processos intercorrentes não já deveriam ser feitas na Justiça do Trabalho também por uma questão de cabeça e de bom senso dos juízes, dos desembargadores e dos procuradores?

Então, isso tudo — e foram vocês mesmos, nessas interpretações — provocou a necessidade de este projeto estar nesta Casa hoje para podermos realmente melhorar, porque esperamos muito pela interpretação de muitos. Muitos interpretaram bem, mas muitos interpretaram exatamente... Sabemos que a lei é



para ser interpretada, mas muitos não a interpretaram como deveria, e isso gerou todos esses problemas e essa quantidade de causas. Então eu discordo.

Graças a Deus, a Casa e o montante dos Deputados desta Casa estão bem vivos e muito solicitados pela sociedade de uma forma geral para que haja uma mudança. Estão pedindo uma mudança radical, realmente, mas nós vamos fazer uma mudança, e o País sairá muito melhor quando terminar esta reforma trabalhista.

Obrigada.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - Obrigada a V.Exa.

Agora passo a palavra à Desembargadora Vólia Bomfim Cassar para as suas considerações sobre os cinco Deputados que se pronunciaram.

A SRA. VÓLIA BOMFIM CASSAR - Como há muita coisa, eu vou falar objetivamente do que é mais importante. Falou-se muito em segurança jurídica, e aí eu vou colocar outra fragilidade do projeto, já que aqui o meu objetivo é colaborar para que o projeto seja da melhor forma.

Ao mesmo tempo em que se fala em flexibilização, negociado sobre legislado, um dos itens é a ultratividade. Ultratividade significa dar vigência à norma coletiva além daquela que está na lei, que é no máximo de 2 anos. Ora, o vento que venta lá venta cá. A ultratividade pode ser o maior terror do patrão e o maior benefício do patrão. Então, se há uma norma coletiva que tem, por exemplo, 40 cláusulas, e se não houve nova negociação após a data-base, todas as 40 cláusulas — não só as que flexibilizam, mas todas as outras — vão ter efeito ultrativo. Deveria ser o oposto — é vedada a ultratividade —, que é a visão hoje do Supremo Tribunal Federal. Por quê? Porque as normas coletivas têm a finalidade de se adaptar àquela realidade para aquela época.

Então eu vou dar o exemplo das faculdades. Eu gosto muito do exemplo acadêmico porque é onde eu trabalho também e onde eu conheço. Não se pode contratar por prazo determinado um professor. Não se pode contratar por experiência, porque a CLT não deixa demitir no curso do período letivo. O período letivo para o ensino superior é o semestre; para o ensino médio e fundamental, o ano. Não se pode contratar por semestre, porque o Ministério Público não deixa e entende que não é necessidade transitória, porque se precisa sempre de professor — então a necessidade é permanente.



Ora, se se contrata um professor que não se adequa, não se tem nem a experiência nem o contrato temporário — que são 120 dias —, não se tem nada! Isso poderia ficar afeito à flexibilização, mas não se poderia deixar a ultratividade de forma permanente, porque pode ocorrer de se contratar por 6 meses, depois se renovar por mais 6 meses, mais 6 meses, e ele fica 10 anos com 6 meses. Não é esse o objetivo. O objetivo é adequar a realidade de cada atividade econômica — por acaso eu estou falando da realidade acadêmica, da realidade das universidades — à flexibilização, dando garantias mínimas, tirando a opção da ultratividade.

A ultratividade, que é uma das propostas aqui, ainda tem outra controvérsia. Há três tipos de cláusulas nas normas coletivas. Há as obrigacionais, que são entre sindicatos, pelas quais um sindicato tem que pagar algo ou dar algo para o outro — essas não atingem os trabalhadores e os empresários. E há as cláusulas normativas, que são as que vão flexibilizar ou criar direitos; e as cláusulas sociais.

Afinal de contas, quando há ultratividade, qual a sua origem? É do imposto que um sindicato tem de pagar ao outro? É de tudo? É só da cláusula social? Então, a concessão de plano de saúde é uma cláusula social — se acabou a vigência da norma, não há outra.

No Rio de Janeiro, por exemplo, aproveitando a fala do Presidente da Câmara dos Deputados citada pelo Deputado Wadih Damous, a quem eu agradeço muito a fala, ele disse que os bares e os restaurantes do Rio de Janeiro estão quebrados. Não há norma coletiva, nem acordo, nem convenção. Para quê? Os empresários não querem fazê-lo, já que há ultratividade. Já que o TST entendeu de reformular a Súmula nº 277, eles não precisam dar reajuste — não estão negociando, não querem negociar. Por quê?

De acordo com o TST, mantêm-se apenas as cláusulas sociais, que são as de garantia: plano de saúde e vale-refeição. Quanto a reajustes, gratificações, penduricalhos nos salários, não é preciso conceder mais nada, não vai ser renegociado.

Ultratividade é o oposto do princípio da adequação, e o que significa o princípio da adequação? Significa adequar-se à realidade de cada momento, e que isso possa ser feito inclusive num período menor do que os 2 anos.



Se foi feita uma negociação coletiva fantástica através de um acordo ou convenção, 4 meses depois, se a empresa atravessa uma dificuldade financeira enorme, isso deve ser cumprido? Sim. Conseguem fazer a denúncia? Dificilmente, o que é uma das propostas da CLT. O que deve ser feito? Por meio de um acordo coletivo, deve-se tentar trazer cláusulas menos favoráveis, porque a convenção já é muito boa. E vem a CLT e dispõe que, havendo acordo e convenção, aplica-se a mais favorável. Não é culpa do juiz do trabalho, desculpem-me, mas é o que dispõe a lei. É a lei que determina que nós, no cotejo de normas coletivas, apliquemos a mais favorável.

Por isso eu disse que, quando houver flexibilização, tem de dizer que se trata de flexibilização de necessidade. Nem a convenção ultrapassa isso, porque é uma necessidade de redução de direitos. A flexibilização de adequação é temporária.

Muito obrigada.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - Concedo a palavra ao Dr. Cristiano Paixão Araujo Pinto.

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Obrigado, Deputada Laura Carneiro, eu vou tentar ser bastante breve. Eu vou me reportar ao Deputado Vítor Lippi e ao Deputado Wadih Damous, que fizeram perguntas nesta última rodada.

É importante frisar, Deputado, que talvez — é evidente que, em todas as falas aqui, houve uma prevalência de certa inconformidade com o que acontece com o sistema de Justiça — V.Exa. veja uma ponta de uma situação, e eu veja a outra, porque o mundo do trabalho é dinâmico, complexo e grande.

É uma pena que o Deputado Jones Martins não pôde permanecer, mas é muito importante frisar que nós do Ministério Público não estamos numa torre de marfim. Nós recebemos denúncias de trabalhadores, pessoalmente ou em grupo, todos os dias nas nossas repartições. Às vezes, os nossos corredores ficam ocupados, aparecem centenas de trabalhadores no Ministério Público.

A Câmara dos Deputados, há uns 3 anos, rescindiu um contrato com uma prestadora de serviços em que milhares de trabalhadores foram afetados. O que eu ouço não é uma demanda por interpretação sobre o que é o melhor da norma ou sobre qual é a melhor alternativa. O trabalhador fala assim: *“Doutor, aceite essa proposta de a empresa dividir minhas verbas rescisórias em oito vezes, porque eu*



tenho contas para pagar e preciso levar leite para o meu filho". E nós no Ministério Público muitas vezes aceitamos a proposta, porque eu não posso me substituir à figura do trabalhador.

Porém, é outra realidade a que nós vemos: o aumento do trabalho escravo e a disseminação do trabalho infantil.

Então, o que nós levamos em consideração? Tentamos trazer boas práticas, por exemplo, estamos com um projeto de aprendizagem. A aprendizagem é um instrumento previsto na lei que concilia a escola com uma formação profissional.

Nós temos uma preocupação muito grande com criança e adolescente e uma preocupação muito grande com educação. Temos um projeto de âmbito nacional, chamado Resgate a Infância, que vai aos Municípios de todos os Estados. Todas as 24 Procuradorias Regionais estão envolvidas. Nós procuramos conciliar a dimensão da educação, que é da nossa Constituição, com a dimensão da formação profissional.

V.Exas. atuam no ramo empresarial, têm acesso a outro tipo de problema, que eu respeito inteiramente, que é o problema de quem tem que tocar o negócio, de quem tem que gerir o negócio, de quem tem que administrar uma empresa.

Nós temos que gerir, temos que administrar e dar uma resposta para a subinclusão, para a exclusão e para a subcidadania, que batem à nossa porta todos os dias.

Então, o que eu quero ressaltar aqui é que é possível construir soluções, por exemplo, no processo coletivo. Nós temos inquéritos civis públicos em que fazemos termo de ajuste de conduta com as empresas. Isso não vai ao Judiciário, desafoga o Judiciário de várias ações individuais, estabelece, sim, reparações com dano moral coletivo, negociados com o empregador, que geram efeitos sociais. Não deixamos nem mais ir para um fundo como o FAT, por exemplo. Trata-se de importâncias destinadas à formação profissional; à compra de equipamentos para uma creche; à compra de veículos para eventuais instituições, fiscalizadas pelo Ministério Público, que façam da sua atividade exercício de cidadania.

Então, nós temos que construir criativamente as saídas. Esse Ministério Público é o Ministério Público do Trabalho, ele não pode ser o Ministério Público que



quer sangrar as empresas. Ele é o Ministério Público que quer que haja trabalho digno, como disse o Deputado Wadih Damous.

Essa zona de convergência é que precisa ser construída, mas nunca para o Ministério Público o trabalhador é problema. O trabalhador, digamos, é aquele que tem a voz ouvida. Isso não quer dizer que o trabalhador tenha sempre razão, nem que o trabalhador seja sempre a vítima da história. Obviamente, a Desembargadora Vólia o sabe, o processo é uma discussão, é um debate. Nesse debate, há vencedores e vencidos.

V.Exa. fala que é muito raro um trabalhador não ser vencedor. Eu já officiei em 3 TRTs — 4ª Região, 12ª Região, 10ª Região — e atuei no TST. Há muitos casos de improcedência, e estão aumentando.

A SRA. DEPUTADA GORETE PEREIRA - Há algum dado disponível sobre isso?

O SR. CRISTIANO PAIXÃO ARAUJO PINTO - Nos últimos números do CNJ esse dado está disponível.

Eu tenho 23 anos de Ministério Público, e lá a dimensão não é essa desse domínio, de dar razão ao trabalhador. Isso é uma daquelas coisas que pode ter havido eventualmente no passado, mas a dinâmica hoje é muito diferente.

Por isso que eu digo, eu não estou dizendo que V.Exas. não estejam corretas. V.Exas. veem uma ponta do problema — eu vejo a outra ponta, a ponta da exclusão, da subcidadania e da ausência de direitos. É nessa convergência que é necessário encontrar uma solução.

Obrigado, Sra. Presidente.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - Obrigada, Dr. Cristiano.

Concedo a palavra o Dr. José Pastore.

O SR. JOSÉ PASTORE - Sra. Presidente, eu tenho um enorme respeito pelo trabalho do Deputado Wadih, acompanho a carreira dele como trabalhista combativo e sempre muito atualizado.

Então, eu gostaria de dizer, Deputado, que nós não estamos divergindo a respeito dos dados que V.Exa. trouxe aqui. Realmente, este dado é o dado que eu usei: 24% tiveram ganhos reais em 2016, 29% tiveram ganhos exatamente iguais à inflação, o que soma 53%, que foi o dado apresentado, e 47% ganharam abaixo da



inflação, num ano terrível, com 13 milhões de desempregados e com o PIB significativamente negativo. Pelos dados mais apurados calculados pelo salariômetro da FIPE, com relação aos 47% que ficaram abaixo da inflação, a grande maioria aceitou uma troca pela preservação do emprego, pela permanência no emprego, e uma pequena parcela entrou no Programa de Proteção ao Emprego. Então, nós estamos de acordo quanto a este dado.

A respeito dos demais dados, os dados que eu apresentei mostrando que sistematicamente os sindicatos têm conquistado aumentos iguais ou superiores ao INPC, todos eles têm a mesma fonte. Aliás, o DIEESE também calcula pelos dados do mediador, que é do Ministério do Trabalho. Trata-se de 47 mil acordos e convenções no Brasil. Esses não são casos isolados — é um montante muito expressivo de 47 mil que sistematicamente revelam uma boa competência na negociação.

V.Exa. disse que este não é o critério, que o critério deveria ser o número de sindicalizados para mostrar realmente a representatividade dos sindicatos brasileiros. Concordo plenamente com isso, mas, além do sindicalizado, existe a sua *performance*, o desempenho na negociação.

A respeito do número de sindicalizados, o IPEA publicou um recente estudo aqui sobre sindicatos no Brasil que mostra o seguinte: o Brasil tem 16,9% dos trabalhadores sindicalizados. O País está na mediana, não está muito ruim, comparando com os que estão próximos do Brasil. Por exemplo, quem tem mais do que o Brasil? A Austrália tem 17%; o Brasil tem 16,9%; a Alemanha tem 17,7%, é um país altamente sindicalizado, e o Reino Unido tem 17,8%. Porém, em situação bem pior do que o Brasil nós temos a Espanha. Não, a Espanha é exatamente igual ao Brasil: ela tem 16,9%.

O SR. DEPUTADO CELSO MALDANER - E lá a contribuição é obrigatória ou optativa?

O SR. JOSÉ PASTORE - Na grande maioria dos países a contribuição é optativa. O número de sindicalizados é de 15% no Chile; 13,6%, no México. Então, o número é cada vez menor. No Peru, há 1,8% apenas. O único país que tem uma sindicalização estrondosa é a China, com 42,6%, um país de regime comunista, onde é obrigatória a sindicalização.



Quanto ao último ponto, Deputado, sobre tempo parcial e prazo determinado na Europa, V.Exa. tem toda a razão. Exatamente, essas mudanças foram feitas devido à rigidez da regra de dispensa na contratação do trabalho típico. Como não havia possibilidade de flexibilizar essas regras, em vários países eles partiram para essa modalidade alternativa de tempo parcial etc.

Realmente, a proteção desses trabalhadores é inequivocamente menor do que a proteção dos trabalhadores que estão no trabalho típico. O grande dilema hoje é a proteção dos *insiders*, como eles chamam, que têm todas as proteções, e as proteções dessas modalidades novas, que têm proteções parciais.

O SR. DEPUTADO WADIH DAMOUS - Dr. Pastore, o senhor me permite um aparte? Sra. Presidente, V.Exa. me permite só uma pergunta, um pequeno esclarecimento?

Em relação aos dados que o senhor apresentou, a evolução no tempo das negociações coletivas não foi no período em que a economia brasileira estava bem melhor do que hoje?

Só para não pulverizarmos, tenho uma segunda questão. Na Alemanha, por exemplo, com relação à questão da sindicalização, os sindicatos alemães são poucos. O Brasil, se não me engano, tem 11 mil sindicatos de trabalhadores, se eu não estiver equivocado. Parece-me que nos países em que o sindicalismo é forte, os sindicatos são poucos e concentrados nas categorias afins, que se concentram na mesma entidade sindical, o que lhes confere uma força, um poder de negociação infinitamente superior ao que nós temos aqui no Brasil.

Nós sabemos que boa parte dos sindicatos brasileiros são cartorários, têm mero registro no Ministério do Trabalho e estão pouco se importando com o número de sindicalizados que possuem. Parece-me, não sei.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - O senhor pode continuar.

O SR. JOSÉ PASTORE - Não há nenhuma dúvida, Deputado, de que a falta de representatividade é uma realidade, mas não está impedindo de, no grosso, no geral, o sindicalismo laboral brasileiro conquistar aquilo que tem conseguido. Inclusive, há anos de PIB negativo em que o sindicalismo conseguiu aumentos iguais ou superiores à inflação. Por exemplo, em 2009, 0,9% negativo, foi acima da



inflação. Em 1998, foi 0,1% positivo, foi acima da inflação. Em 2011, 2,7% positivo apenas, 94% acima da inflação.

Então, com todas as mazelas que existem no sindicalismo laboral, ele tem de alguma maneira — provavelmente com a ajuda das centrais sindicais, que estão bem equipadas hoje, e sobretudo do DIEESE, que é um instituto que eu respeito muito quanto a sua competência técnica — ajudado os sindicatos laborais a terem dados precisos e a negociar com mais força e com mais resultado.

A SRA. PRESIDENTA (Deputada Laura Carneiro) - Eu queria, em nome da Comissão, agradecer a todos os palestrantes. Acho que nós avançamos muito na manhã e tarde de hoje.

Queria lembrar aos Srs. Deputados, antes de encerrar a sessão, que, conforme o acordo feito por este colegiado, o prazo de emendas será aberto hoje, porque foram realizadas cinco audiências. Como hoje completamos as cinco audiências, o prazo de emendamento será iniciado por cinco sessões. As emendas devem ser protocoladas na Secretaria da Comissão, no Anexo II, na sala 165-B. O prazo de cinco sessões se inicia hoje para apresentação de emendas na Comissão.

Nada mais havendo a tratar, convoco reunião ordinária para o dia 14, terça-feira, às 14h30min, em plenário a ser definido.

Está encerrada a presente reunião com as nossas congratulações.