



**SENADO FEDERAL**  
**SECRETARIA-GERAL DA MESA**  
**SECRETARIA DE REGISTRO E REDAÇÃO PARLAMENTAR**  
**REUNIÃO**  
04/11/2025 - 58ª - Comissão de Assuntos Sociais

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI. Fala da Presidência.) - Havendo número regimental, declaro aberta a 58ª Reunião, Extraordinária, da Comissão de Assuntos Sociais da 3ª Sessão Legislativa Ordinária da 57ª Legislatura.

A presente reunião atende aos Requerimentos nºs 19 e 23, de 2023, da CAS, e nº 99, de 2025, também da CAS, de autoria dos Srs. Senadores Zequinha Marinho e Fabiano Contarato, para realização de audiência pública destinada a instruir o Projeto de Lei nº 1.915, de 2019, que "regula a participação de representante dos empregados na gestão da empresa, prevista no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, nas condições que especifica".

Informo que a audiência tem a cobertura da TV Senado, da Agência Senado, do Jornal do Senado, da Rádio Senado e contará com serviços de interatividade com o cidadão, como a Ouvidoria, através do telefone 0800 0612211, e o Portal e-Cidadania, por meio do endereço [www.senado.leg.br/ecidadania](http://www.senado.leg.br/ecidadania), que transmitirá ao vivo a presente reunião e possibilitará o recebimento de perguntas e comentários aos expositores via internet. *(Pausa.)*

Vou convidar aqui para fazer parte da mesa os convidados abaixo relacionados:

- Sr. Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira, Analista de Políticas e Indústria da Confederação Nacional da Indústria (CNI) - ele vai participar por videoconferência. Está confirmada a sua presença -;
- Sr. Antônio Lisboa Cardoso, Advogado Especialista da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) - V. Sa. pode se sentar aqui, por favor -;
- Sr. Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB).

Esses são convidados do Senador Zequinha Marinho.

Vamos aos convidados do Senador Fabiano Contarato:

- Sra. Maria Rita Serrano, Conselheira do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), por videoconferência;
- Sr. Wellington Messias Damasceno, Diretor Administrativo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, também por videoconferência;
- Sra. Neiva Ribeiro, Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, também por videoconferência; e
- Sra. Juvandia Moreira, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf).

Sejam todos bem-vindos.

A Sra. Maria Rita Serrano, que está remotamente e tem outros compromissos, pediu para falar em primeiro lugar. Então vou passar a palavra à Sra. Maria Rita Serrano, Conselheira do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap).

V. Sa. tem a palavra, Sra. Maria Rita.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Bom dia, Senador. Queria saber se vocês estão me ouvindo direitinho. (*Pausa.*)

Estão? Que bom.

Bom, primeiro, gostaria de agradecer ao Senador Marcelo Castro, porque eu conversei com ele há alguns dias no Senado com relação a esse tema e ele o recebeu com bastante interesse - um tema que eu acredito ser muito relevante para os trabalhadores.

Também gostaria de cumprimentar aqui todos os convidados - o Wellington, a Neiva, o Marcello Caio e todos os convidados para este debate - e também congratular a iniciativa do projeto de lei do Senador Jaques Wagner; o Fabiano Contarato, que é o Relator; e o Sr. Zequinha Marinho, o Senador que fez o requerimento para ter a audiência.

Eu vou colocar aqui uma apresentação. Deixe-me ver se dá certo. Por que agora não entra? Aqui, não sei se... (*Pausa.*)

Está o.k. para vocês aí? Dá para ver direitinho a apresentação?

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Está dando, sim, está o.k.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - Então está bom.

Bom, Senador, além de hoje contribuir como Conselheira do Diap, eu fui, durante... Esse tema me interessa muito, porque eu fui, durante dez anos, conselheira de administração, eleita pelos empregados da Caixa Federal. Então, entre 2013 e 2023, eu fui eleita, e fui uma das primeiras eleitas depois da lei que garantiu a eleição de representantes dos trabalhadores para as estatais, que foi em 2010. Depois, por conta desse histórico de atuação na alta administração, eu fui Presidente da Caixa, em 2023.

Além disso, eu faço doutorado em Administração e minha pesquisa é sobre a representação de trabalhadores para conselhos de administração. Então o tema vem me chamando muito a atenção, motivo pelo qual, inclusive, como eu disse aqui, além da atuação prática, eu venho pesquisando sobre isso.

Eu montei uma apresentação bem rápida para explicar um pouco a origem dessa discussão e também como isso é tratado no mundo e no Brasil hoje, e para contribuir para o debate.

Primeiro, a eleição de trabalhadores para o conselho de administração trata de duas questões principais: a melhoria da governança corporativa, do ponto de vista das empresas; e a democratização das relações com o sindicato, que envolve as empresas e as entidades sindicais.

Codeterminação - esse é o nome dado no mundo para essa representação - significa partilhar decisões. A origem é um pouco esta: ela nasce no modelo alemão, com origem na Constituição da República de Weimar, a Constituição da Alemanha dos anos 20. E a partir de 1976, a legislação alemã determina que todas as empresas alemãs deveriam contar com representação quase paritária - na maioria das empresas grandes, ela é paritária, e em empresas com mais de 200 trabalhadores.

O Wellington está aqui representando os metalúrgicos e, na Alemanha, por exemplo, a Volks tem as suas representações de trabalhadores nas comissões, que não necessariamente, nesses países, se chamam conselhos de administração. Então, você tem conselhos onde os trabalhadores atuam junto com a representação das empresas.

Eu quero só destacar... Aqui não está, mas o primeiro caso de partilha de decisões com relação a empresas e trabalhadores foi nos Estados Unidos, em 1919, numa universidade, e, no Brasil, o primeiro modelo que nós podemos citar é da década de 40, que foi a criação da Cipa, que também tem essa intenção de partilhar decisões - no caso, sobre saúde e segurança - com os trabalhadores. Então, a origem aqui é alemã.

A Europa hoje é a região onde você tem maior avanço nas discussões de codeterminação, de partilha das decisões com trabalhadores. Então, na Europa, só para a gente entender, 19 países do Espaço Econômico Europeu têm legislação sobre a codeterminação no conselho de administração - portanto, específica com relação ao conselho de administração das empresas - e 12 países, como Bélgica, Reino Unido e Itália, não possuem quadro legal para codeterminação, mas têm muitos acordos voluntários. Não têm a legislação, mas os acordos são feitos com as empresas.

Na Alemanha - eu já disse aqui -, as empresas têm representação quase paritária com trabalhadores nos conselhos com mais de 2 mil trabalhadores, e aí nós estamos falando de empresas privadas e empresas públicas. Isso é importante destacar aqui. Eu tinha falado 200 trabalhadores antes, mas são 2 mil trabalhadores. Nas empresas menores na Alemanha, também existe a representação dos trabalhadores, mas não paritária.

Nos Países Baixos, os trabalhadores têm direito a serem ouvidos sobre decisões estratégicas e também podem nomear candidatos para o conselho de administração, conforme a legislação Works Councils Act. O direito a representação varia conforme o tamanho da empresa, a propriedade e o setor sindical.

Você tem estudos recentes - inclusive minha pesquisa, como eu disse aqui, é sobre isso - que indicam que a presença - e aí nós estamos falando especificamente da Europa, onde esse modelo é mais maduro, mais antigo - de representantes dos trabalhadores nos conselhos de administração contribui para uma gestão mais eficiente e para a criação de valor organizacional.

Então, aqui nós temos alguns autores que pesquisaram sobre isso - é uma pesquisa de 2018 -, e eles sugerem que a codeterminação de paridade nos conselhos leva as empresas a um compromisso maior com a eficiência na gestão, com representantes dos trabalhadores atuando não apenas em benefício dos seus interesses, mas também dos demais *stakeholders*, quer dizer, dos demais parceiros.

E, nesse caso aqui, eu só quero abrir um parêntese: a partir de 2010, a legislação determinou nas estatais... Essa representação nas estatais - embora seja de um único trabalhador eleito para o conselho - foi fundamental, inclusive, para melhorar a gestão das empresas públicas, porque houve uma contribuição - e eu vivi isso ali, no dia a dia - no sentido de melhorar a governança, a fiscalização e a atuação dessas empresas.

Eu sempre gosto de dizer que ninguém quer mais a perenidade de uma empresa do que o próprio trabalhador, porque dela ele depende para sobreviver. Então, essa atuação aqui no Brasil - embora não se tenha uma pesquisa ampla sobre isso, porque ainda é recente a legislação, como eu disse, de 2010 - também trouxe esse ganho, inclusive, na defesa das instituições públicas e do seu papel na sociedade.

Quanto aos benefícios para os trabalhadores, a codeterminação estimula o compromisso dos trabalhadores com a empresa, pois além de eles adquirirem conhecimentos específicos da organização, isso garante fortes vínculos comunitários e culturais. Foi o que eu disse sobre os trabalhadores no caso das estatais: o apego, a defesa da instituição pública, a melhoria da sua governança e a melhor fiscalização dos seus recursos foi o que marcou esse período de 15 anos da legislação no Brasil. Então, esse sistema aumenta a transparência e permite que os trabalhadores compreendam e aceitem decisões difíceis. E não só isso: os trabalhadores também podem contribuir para minimizar essas decisões difíceis e, também, para sugerir novas formas de atuação da empresa para dirimir riscos.

Com relação às empresas, o modelo robusto de codeterminação - especialmente evidenciado na Alemanha - foi apontado como um dos fatores que ajudaram a economia alemã a se recuperar mais rapidamente após a crise financeira global. É importante destacar que esse modelo alemão foi fundamental não só para minimizar os efeitos da crise financeira mundial de 2008, mas também para recuperar a Alemanha e os países da Europa do processo da Segunda Guerra Mundial - porque houve uma tentativa de união da sociedade em prol da reconstrução dos países. Então, esse modelo contribuiu muito, nesse caso, para as empresas, e trouxe estabilidade, melhor entendimento e aceitação das decisões empresariais, contribuindo para a prosperidade da empresa, credores e comunidades.

Como eu disse, como os trabalhadores muitas vezes conhecem a empresa do chão de fábrica, do dia a dia, eles... E parte dos conselhos de administração - é importante destacar isso -, boa parte dos conselhos de administração é de pessoas externas às empresas, que não conhecem as empresas - muitas vezes o próprio CEO, o próprio presidente. Então, a presença dos trabalhadores na alta administração contribui para que a direção tenha uma visão real da necessidade não só dos trabalhadores, mas dos clientes dessas empresas, da melhoria dos serviços e também da sustentabilidade da empresa.

Bom, é óbvio que o modelo traz desafios. Então, há muitos questionamentos - e estou falando de uma forma geral, pelo mundo inteiro - em relação à questão da confidencialidade - é um dilema.

Eu fui conselheira e vivi esse dilema, quer dizer, parte das decisões que são discutidas no conselho são confidenciais e, obviamente, esse eleito precisa também prestar contas. Mas eu acho que é possível fazer as duas coisas, sem quebrar a regra de confidencialidade das decisões, só tratando de assuntos que possam ser públicos. Então, é possível - eu fiz isso durante muitos anos e acredito que é possível.

E é importante destacar que a presença de trabalhadores em conselhos de administração não substitui o papel dos sindicatos. Na realidade, o trabalhador que representa os trabalhadores e a demanda dos trabalhadores é um *stakeholder*, digamos, um parceiro fundamental da empresa nessas discussões, mas os sindicatos têm o seu papel e esse representante tem outro. Então, ele não substitui os sindicatos, não pode negociar em nome dos trabalhadores, etc., mas é uma representação, um olhar dos trabalhadores para a gestão e, obviamente, tem esse vínculo com os sindicatos. Os sindicatos são quem representam os trabalhadores.

Importante que esses processos eleitorais, no mundo inteiro, são organizados pelos sindicatos - no Brasil, também, quando se trata das estatais.

Aqui, nós temos um histórico do modelo brasileiro. Como eu disse, tem uma coisa interessante no Brasil: muito embora só em 2010 houve uma legislação com relação às estatais, desde 2001, a Lei das S.A. incorpora essa possibilidade. Então,

a Lei das Sociedades Anônimas incorpora a possibilidade de se eleger trabalhadores para conselhos de administração. Por sinal, eu fui pesquisar na lei e isso existe. Desde 1976, há essa possibilidade e não foi regulamentada até hoje no caso das empresas...

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Dra. Maria Rita...

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - Eu estou terminando, Senador. Estou agilizando... (*Risos.*)

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - É porque são muitos convidados. A culpa não é da senhora, a culpa é minha. Eu deveria ter dito que o prazo seria de cinco minutos. A gente normalmente prorroga até dez quando há, assim, uma necessidade muito grande. Só os convidados aqui são sete, mas tudo bem.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - Pode deixar, eu estou terminando.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Agradeço a senhora. Pois não.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - Eu nem contei o tempo aqui, nem consegui olhar, mas eu estou terminando.

Bom, então no caso do Brasil, desde 1976 existe na Lei das S.A. e houve um processo de inclusão disso, um processo legislativo em 2001, e até hoje não foi legislado.

Um exemplo importante: a Vale do Rio Doce é uma empresa privada que tem conselho de administração, eleição de trabalhadores para o conselho de administração. É uma grande empresa, uma das maiores do Brasil, privada, que tem isso por normativa interna. Inclusive, eu tinha sugerido o convite para eles participarem, mas não deu tempo.

Para a gente andar, no Brasil - já disse -, a legislação de 2001 já previa essa possibilidade. A lei de 2010 garantiu só nas estatais. A Lei das Estatais, de 2016, ratifica isso, com relação à eleição nas estatais. E a novidade aqui, para este debate, é a decisão do STF, agora, de fevereiro de 2025, que reconheceu a omissão do Congresso Nacional em regulamentar o direito dos trabalhadores à participação na gestão das empresas, conforme previsto no art. 7º da Constituição Federal. E a Corte estabeleceu um prazo de 24 meses para que o Legislativo adote medidas necessárias para efetivar esses direitos. Então, eu acho que essa é a novidade para esta audiência. Tem uma decisão do STF dando dois anos, portanto, até 2027, para o Congresso legislar sobre isso. Isso que impulsiona, inclusive, esta audiência.

Bom, por último, é importante destacar aqui os avanços que podem vir disso para o setor privado: o fortalecimento da governança corporativa - eu citei que os trabalhadores são um dos principais parceiros das empresas, são eles que atuam, o principal *stakeholder* -; o alinhamento com as práticas ESG, sair do discurso do ESG e, de fato, tornar a governança mais responsável, com sustentabilidade e impacto social - essa presença garante isso -; a democratização das relações de trabalho; e, também - é importante - a estabilidade e a resiliência em tempos de crise, como eu citei aqui no caso da Alemanha. Então, é uma prática interessante para poder sobreviver - as empresas e a sociedade sobreviverem em tempos de crise.

Por último, aqui, as referências, porque eu usei algumas pesquisas, inclusive um artigo que eu escrevi sobre o tema. E quero agradecer de novo, Senador Marcelo Castro, o convite e todos os autores e Relator dessa matéria. Eu espero ter contribuído com o debate.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Com certeza, Dra. Maria Rita. Foi muito esclarecedora a apresentação de V. Sa. e a gente agradece profundamente.

Vamos ao próximo convidado, o Sr. Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira, Analista de Políticas e Indústria da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

V. Sa. tem a palavra, Sr. Marcello.

**O SR. MARCELLO CAIO RAMON E BARROS FERREIRA** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Bom dia, Sr. Presidente, Sras. Deputadas, Srs. Deputados, Srs. Senadores...

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Sim, o nosso tempo aqui são cinco minutos, mas nós não somos rigorosos. Se puderem ser os cinco minutos, porque são muitos os convidados, tudo bem, mas não sendo... só para não ultrapassar muito.

**O SR. MARCELLO CAIO RAMON E BARROS FERREIRA** (*Por videoconferência.*) - Perfeito.

Em nome da Confederação Nacional da Indústria, eu agradeço o convite para contribuir com esse importante debate e eu parabeno a Comissão pela iniciativa de promover essa discussão.

A participação dos empregados na gestão empresarial ganhou a centralidade, conforme a colega anteriormente a mim comentou, com a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, na ADO 85. O STF reconheceu a omissão legislativa em regulamentar o inciso XI do art. 7º da Constituição e fixou o prazo de 24 meses para que o Congresso aprove uma proposta de regulamentação.

Eu gostaria de comentar brevemente essa decisão do STF, porque ela é muito importante no sentido de que sinaliza a necessidade de se debater o tema com objetividade, serenidade e responsabilidade institucional. O próprio voto do Ministro Relator, Ministro Gilmar Mendes, ressalta a complexidade envolvida e a multiplicidade de arranjos possíveis - conforme a colega também colocou antes de mim - e, sobretudo, a necessidade de um amplo diálogo entre todos os setores interessados, com o objetivo de construirmos uma legislação adequada.

Para contextualizar, eu lembro que o inciso XI do art. 7º prevê a participação dos empregados na gestão da empresa excepcionalmente e conforme definido em lei. O próprio Ministro Gilmar - eu vou me referir algumas vezes ao voto do Ministro porque ele trouxe considerações muito importantes sobre o tema - destacou essa excepcionalidade no voto dele. Por essa razão, segundo ele, o Congresso não deve apenas se debruçar sobre como deve ser a participação, mas também sobre quando esse direito poderá ser exercido.

E aqui eu vou lembrar, como também o Ministro Gilmar Mendes destacou em seu voto, que a legislação brasileira já abarca, de certa forma, o tema, o que, no entender da CNI, pode apontar o caminho para a regulamentação. E, novamente, a colega já se adiantou a mim, porque eu estou falando aqui da Lei 12.353, de 2010, que trata da participação de empregados no conselho de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista, e da Lei 14.195, de 2021, que faculta a participação de representantes dos trabalhadores em conselhos de empresas privadas, quando previsto estatutariamente.

É importante dizer que, na legislação vigente, esse instituto nunca foi estabelecido como obrigação geral, mas sempre como uma alternativa, ou por decisão estatutária, ou por negociação coletiva. Em outras palavras, esse caráter excepcional é essencial de se ter em mente nos debates legislativos sobre uma possível regulamentação.

Reforçando esse entendimento, Sr. Presidente, é fundamental lembrar, conforme o *caput* do art. 2º da CLT, que cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica e organizar a produção, o que exige que qualquer participação dos trabalhadores na gestão seja realmente excepcional.

Vou voltar a me referir ao voto do Ministro Gilmar. Ele também destacou a experiência internacional, que demonstra uma multiplicidade de modelos e graus de participação de trabalhadores, sem a imposição de um padrão único. E, dessa forma, o processo de regulamentação no Brasil precisa levar em conta tanto a diversidade do setor empresarial quanto a necessidade de proteção à livre iniciativa e à propriedade, buscando garantir segurança jurídica.

Já que eu mencionei a experiência internacional, trago aqui também referência ao que fala a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT aborda as legislações sobre participação dos trabalhadores em empresas como um espectro, ou seja, vai desde a informação e da consulta até a representação interna dos trabalhadores, conforme, de certa forma...

(Soa a campanha.)

**O SR. MARCELLO CAIO RAMON E BARROS FERREIRA** (Por videoconferência.) - ... prevê a Convenção 135, de 1971. Só que a OIT não prescreve participação na gestão da empresa. Os instrumentos internacionais ressaltam, sobretudo, a importância do diálogo social, da negociação coletiva e da proteção dos representantes.

Ainda sobre a OIT, na publicação *Participación de los trabajadores en las decisiones dentro de la empresa: tendencias y problemas actuales*, a Organização adverte que o tema é controvertido. O texto reforça que não existe um modelo único de participação dos trabalhadores e argumenta que a participação deles na empresa pode até gerar mudanças indesejadas nas relações de trabalho, com as discussões sobre direito de propriedade, exercício da autoridade e estruturas hierárquicas.

Ainda segundo essa publicação, a ideia de transferir conceitos da democracia política para o plano da empresa é problemática, uma vez que a independência dos líderes empresariais é indispensável para o bom funcionamento do negócio. Também pode trazer problemas como excesso de burocracia e confusão de responsabilidade.

Vou me encaminhar aqui para o fim da minha fala, Sr. Presidente. Eu lembro que a legislação brasileira já dispõe de mecanismos robustos de diálogo social, como a comissão de representantes de empregados, inserida na CLT pela reforma trabalhista, que são os arts. 510-A a 510-F, promovendo o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores no cotidiano da empresa.

Então, para concluir, o Brasil tem nas mãos uma oportunidade de avançar com equilíbrio, cumprindo a decisão do STF, regulamentando o texto constitucional e, ao mesmo tempo, construindo soluções que respeitem a nossa realidade

produtiva, que dialoguem com os melhores exemplos internacionais e reforcem o ambiente da segurança jurídica e competitividade.

Assim, eu reitero o compromisso da CNI com o diálogo institucional, modernização das relações de trabalho e com o desenvolvimento de modelos que promovam a produtividade, inovação e proteção social.

Estamos à disposição para contribuir de forma construtiva para que o Brasil avance em direção a um marco legal que integre trabalhadores e empregadores de forma eficiente, justa e compatível com as exigências do nosso tempo.

Muito obrigado, Sr. Presidente e demais.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Nós que agradecemos, Sr. Marcello Caio.

Vamos ao próximo convidado, o Sr. Wellington Messias Damasceno, Diretor Administrativo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

V. Sa. tem a palavra.

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Obrigado, Sr. Presidente. Gostaria de saudar aqui... Por meio de V. Sa., saúdo todos os Parlamentares.

Gostaria de cumprimentar também as convidadas e convidados; saudar aqui a querida Maria Rita Serrano; parabenizar pela audiência pública, esse é um tema muito importante e estratégico; e cumprimentar também o Senador Jaques Wagner pela iniciativa do projeto que regulamenta um dispositivo previsto na Constituição Federal.

Bem, as experiências no Brasil são muito limitadas, principalmente nas empresas públicas e, como a própria Maria Rita Serrano trouxe, a Vale é quase um exemplo muito singular quando a gente fala de empresas privadas.

Ainda assim, as experiências que nós temos nas empresas públicas e sociedades de economia mista não tiram o brilho da participação dos trabalhadores em conselhos de administração, tanto do ponto de vista da transparência nas decisões, da comunicação aos trabalhadores e à sociedade, quanto do zelo pela função social da empresa e, claramente, o papel econômico que as empresas desempenham.

Mas eu quero trazer aqui dois exemplos do meu setor, o setor metalúrgico, que eu acho que nós temos... Apesar de não ter uma vasta experiência na discussão dos conselhos de administração, eu quero trazer dois exemplos que são muito positivos e interessantes para compartilhar em uma audiência pública.

Primeiro, o caso da Mercedes... Aliás, os dois exemplos são casos de empresas alemãs. A Rita Serrano contextualizou bem o modelo de codeterminação que vem da Alemanha, mas os dois são de empresas alemãs: um caso da Mercedes e um caso da Volkswagen.

No caso da Mercedes, que tem conselho de administração, os trabalhadores que o compõem são indicados pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha, o IG Metall, e, em 2007, nós tivemos a indicação de um brasileiro para esse conselho de administração lá na Alemanha, o companheiro Valter Sanches, que foi dirigente aqui do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Ele desempenhou a participação por longos dez anos antes de assumir outra atribuição em nível global de representação dos trabalhadores, e o fato de ele ser um trabalhador brasileiro no conselho de administração não fez com que houvesse conflitos de interesse que prejudicasse os interesses da própria empresa. Tanto que nesse período que ele esteve como representante do conselho de administração, nós tivemos situações de crise da empresa aqui no Brasil - inclusive a mais aguda em 2015 -, e a participação dele foi muito positiva, tanto no sentido de alertar e levar a situação pela qual o Brasil atravessava e a empresa passava aqui no nosso país para discussão na Alemanha, quanto isso trouxe maior transparência e confiança dos trabalhadores nas decisões que foram tomadas a seguir. Então, é um bom exemplo de que é possível você ter esclarecimento e envolvimento dos trabalhadores quando nós temos um representante dos trabalhadores nesses conselhos.

E, veja, no nosso caso, no Brasil, a gente tinha, além de trabalhadores no conselho de administração, um trabalhador brasileiro que facilitava muito esse debate e essa interlocução com os nossos trabalhadores daqui, até pela facilidade do idioma e do conhecimento do chão de fábrica.

No caso da Volks, nós não temos um brasileiro no conselho de administração, mas eu quero destacar três pontos aqui em relação à Volks.

Primeiro, que o conselho de administração na Alemanha é paritário. São 20 membros: dez, indicados pelo capital - entre esses dez, dois são indicações do estado federal da Baixa Saxônia - e os outros dez são indicações dos trabalhadores.

*(Soa a campanha.)*

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - Tem o representante dos trabalhadores executivos, tem as indicações do IG Metall, o sindicato dos metalúrgicos da Alemanha, e tem as indicações da comissão de fábrica, que são os trabalhadores eleitos para a organização interna dos trabalhadores. Eles também têm indicação nesse conselho de administração. E há uma vaga que sempre é destinada, por parte do sindicato dos metalúrgicos da Alemanha, para um não alemão, que atualmente é um companheiro trabalhador da Seat, da Espanha.

Inclusive, em novembro agora, celebram-se 80 anos da codeterminação, ou da cogestão, na Volkswagen - iniciada na Alemanha, mas que se espalha por todo o globo. Isso é uma situação na Volks.

A segunda é que nós temos, na Volkswagen, um comitê mundial dos trabalhadores, em que você engloba todos os países que estão representados, que têm unidades da Volkswagen. Aqui no Brasil, eu faço essa representação no comitê mundial, e, através do comitê mundial, nós temos a carta de relações do trabalho, ou a carta de cogestão. Depois os países discutem as representações sindicais dos países e estabelecem a recomendação e a utilização dessa carta de relações do trabalho. Aqui no Brasil, nós assinamos uma primeira parte dessa carta.

E, aqui, eu chamo a atenção para o terceiro ponto, no caso da Volkswagen. Na carta a gente discute os tópicos e qual o modelo de aplicação desses tópicos, que são divididos em três níveis: o nível de informação, o nível de consulta e o nível de cogestão.

Então, a gente estabelece, com a empresa, aqueles determinados assuntos: o que a empresa precisa informar aos trabalhadores, em que ela precisa se consultar com os trabalhadores, e aquilo que tem nível de cogestão, que precisa ser negociado e chegar a um entendimento sobre essas questões.

Novamente, na Alemanha, nós vimos, em novembro, que houve uma situação envolvendo a Volkswagen, de queda de mercado, uma necessidade de reorganização e readequação do efetivo, e isso envolvendo os trabalhadores, o sindicato, os trabalhadores que ocupam cargos no conselho de administração. Chegou-se a um entendimento que, inclusive, prevê readequação de efetivo e esvaziamento de fábricas, mas, por força da transparência e do diálogo social, houve entendimento por parte dos trabalhadores.

Volto a dizer: em todos esses casos citados, as indicações são aprovadas pelos trabalhadores, mas são aprovadas também pelo conselho da empresa. Então, não é algo imposto pelos trabalhadores. Você tem um sistema dual, em que você faz a aprovação de quem vai representar.

Não há uma dificuldade ou uma lentidão na definição dos rumos da empresa por ter um trabalhador fazendo parte, ou um grupo de trabalhadores fazendo parte do conselho de administração, uma vez que os ritos de tomada de decisão da empresa já são conhecidos, seja através das reuniões do conselho de administração - muitas vezes as assembleias, os conselhos de administração... Então, naturalmente, os trabalhadores que vão compor esse conselho também vão se adequar a um modelo já estabelecido, já preexistente.

Agora, tem que ficar claro, Sr. Presidente - e, por aqui, eu já vou encerrando a minha participação: a presença dos trabalhadores no conselho de administração proporciona maior transparência nas decisões tomadas...

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Sr. Wellington.

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - Ela garante previsibilidade para a empresa...

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Por favor, vamos concluir?

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - Sim, concluindo aqui.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - A sua contribuição é muito importante, mas é porque tem muitos convidados.

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - Não, esse é para concluir mesmo.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - ... que precisam falar também.

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - Ela garante previsibilidade para os trabalhadores e para a empresa.

A previsibilidade para a empresa é muito importante, mas também é muito importante a previsibilidade para os trabalhadores. Facilita a comunicação com os trabalhadores - respeitada a sigilosidade das informações que são discutidas dentro do conselho -, e claro que há o maior envolvimento dos trabalhadores nas decisões estratégicas da empresa, uma vez que se sentem parte da empresa, e não meros prestadores de serviço dentro daquela unidade. E isso facilita, também,

o processo de negociação coletiva, porque você tem uma maior transparência nos números e nas tomadas de decisão - tomadas de decisão estratégicas, em que há o comprometimento de todo o conjunto de trabalhadores, trabalhadoras e representação sindical.

Então, Sr. Presidente, convidadas e convidados, eu finalizo aqui a minha participação, dizendo que a iniciativa é muito importante, é uma forma de democratizar o papel social da empresa na sociedade brasileira, em conformidade com o que o legislador constituinte previu lá em 1988.

E, de fato, nós teremos um Brasil mais produtivo e mais comprometido se nós tivermos, também, trabalhadores nas tomadas de decisão, a partir do conselho de administração.

Obrigado pela oportunidade, fico à disposição para maiores esclarecimentos.

**O SR. PRESIDENTE** (Marcelo Castro. Bloco Parlamentar Democracia/MDB - PI) - Pois não, Sr. Wellington. Agradecemos a sua colaboração.

Vamos ao próximo convidado, Antônio Lisboa Cardoso, advogado especialista da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

V. Sa. tem a palavra.

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** (Para expor.) - Bom dia. Agradecemos aqui.

Cumprimento o Sr. Presidente, Senador Marcelo Castro. Em nome do Presidente da CNC, agradecemos pelo honroso convite para participar dos debates desta Comissão.

Demais Srs. Senadores, Sras. Senadoras, demais representantes, senhores e senhoras aqui presentes, um bom dia.

Concordamos com as palavras dos oradores que nos antecederam e, parcialmente, em relação à apresentação da Dra. Rita Serrano.

Concordamos com a importância e a necessidade da participação dos trabalhadores na gestão das empresas, mas discordamos tão somente quanto à participação das entidades sindicais na indicação e na eleição dessa comissão. Aliás, no nosso entendimento, o tema já se encontraria plenamente regulamentado pela Lei 13.467 - que foi a recente reforma trabalhista -, que instituiu a comissão de trabalhadores.

Então, como os exemplos que nossos palestrantes anteriores informaram. Nós temos ali a participação, a segura representação dos trabalhadores, isentos da influência ou da manobra tanto da empresa quanto das entidades sindicais. Ali, temos o número estabelecido por empresas, por número de trabalhadores. O art. 510-A, da CLT, já traz essa normatização. Empresas com mais de 200, até 3 mil empregados, terão uma representação de três membros; empresas com mais de 3 mil até 5 mil: 5 membros; e com mais de 5 mil: 7 membros.

Então, evidentemente, diante dessa decisão do Supremo Tribunal Federal, o entendimento do setor de comércio de bens, serviços e turismo, representado aqui pela CNC, é no sentido de que essa regulamentação, quando acontecer, que o Parlamento possa ter o cuidado de não transformar o ambiente de trabalho numa disputa entre capital e trabalho. Hoje, nós podemos estabelecer a representação dos trabalhadores no âmbito da empresa, Senador, por meio da negociação coletiva. Isso é perfeitamente assegurado pela CLT. Agora, se o Supremo entende que essa situação precisa de uma maior regulamentação, talvez entrar aqui nos detalhes de como esta Comissão vai funcionar...

*(Soa a campanha.)*

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** - ... como esta Comissão precisa agir, e não na forma como ela será eleita, porque isso a própria CLT já assegura.

E nós podemos ver, tivemos aqui parâmetros, exemplos de participação, referências à participação da Comissão nas empresas estatais, que existe. No entanto, esta Comissão, muitas vezes, por si só, não resolve o problema da gestão da empresa. Caso isso acontecesse, nós teríamos visto os membros desta Comissão, por exemplo, virem à público informar a situação de empresas públicas deficitárias.

Quer dizer, a participação do trabalhador, pura e simplesmente, na representação dentro da empresa, não é que vai resolver ou vai melhorar a gestão da empresa. E, de toda sorte, se vamos nos debruçar para regulamentar o trabalho e esse assunto, precisamos ter o cuidado de não transformar o ambiente de trabalho em uma situação que vise uma disputa entre capital e trabalho.

Quero cumprimentar o Presidente da Comissão, Dr. Senador Paulo Paim. Tudo bom, Senador? Presidente da Comissão, Dr. Senador Paulo Paim.

*(Intervenção fora do microfone.)*

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS. *Fora do microfone.*) - Desculpe chegar atrasado.

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** - Não, tranquilo. Muito bem. Senador... por quem a gente já tem um carinho especial e reconhecemos o trabalho que ele desenvolve em prol desse assunto, tanto de, em favor... olhando a questão do trabalhador como também do empregador. Porque o Senador tem consciência de que... Quer defender o empregado? É tendo empresas fortes, tendo uma gestão da empresa forte estaremos defendendo também os trabalhadores.

Então, Senador, só dando uma recapitulada aqui. Na visão da CNC, o assunto já estaria plenamente regulamentado pela Lei 13.467, que já dispõe sobre a comissão de trabalhadores no âmbito da empresa, sem a participação, sem interferência de sindicato ou da própria empresa - uma comissão, ali já tem um número mínimo de participantes, de integrantes, por número de trabalhadores. Mas, diante da decisão do Supremo, que estabelece a necessidade dessa regulamentação, a posição da CNC é no sentido de que qualquer regulamentação que venha a acontecer seja nos moldes do que foi estabelecido na própria CLT, pela Lei 13.467.

Lógico, podemos estabelecer... Talvez a decisão do Ministro é no sentido de dar um pouco mais de efetividade, no sentido de dizer quais são as atribuições que a comissão vai exercer, o que ela vai fazer. E, em qualquer forma, o pleito da CNC, a posição da CNC é no sentido de que essa comissão continue sendo sem a interferência tanto da empresa - o que não é interessante, que os trabalhadores não sejam desvirtuados da situação; é importante que o trabalhador tenha conhecimento da real situação da empresa e que vá defender ali uma gestão adequada -, mas também sem a participação do sindicato no âmbito da empresa. O sindicato tem a forma de atuar, como aqui até já foi colocado: a comissão não substitui o papel do sindicato. O sindicato continua com o papel que ele tem que exercer plenamente, mas sem essa interferência no âmbito da empresa, porque é isso que gera a resistência, a dificuldade e a reação do empresariado contra o assunto. Fora isso, nós estamos juntos.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem. Uma bela exposição. Eu cheguei agora, infelizmente não ouvi os outros convidados. Mas como toda reunião a que venho e me dizem que talvez eu tenha que presidir, eu preparo uma pequena introdução e eu farei aqui agora, no momento em que eu assumo aqui.

Estamos aqui para discutir um PL do Senador Jaques Wagner, e que também na CAE foi relatado pelo Senador Fabiano Contarato. E aqui na Casa é terminativo, né?

O PL 1.915, de 2019, de autoria do Senador Jaques Wagner regula a participação de representantes dos empregados na gestão das empresas.

Eu acho que é um tema bacana de nós estarmos discutindo com vocês aqui. Eu fui Constituinte, eu fui um dos culpados desse tema entrar na Constituição, viu? Só tem eu e o Renan hoje aqui no Senado...

A Constituição Federal, no art. 7º, já prevê essa participação. Porém, até o momento, entendeu o Senador Jaques Wagner, que é necessária a regulamentação em lei. É nesse cenário que esse PL se torna essencial. A participação dos empregados na gestão das empresas favorece um ambiente empresarial para tomada de decisões mais tranquilas, equilibradas, e, consequentemente, traz maior transparência, melhorando, inclusive, a governança corporativa.

Esse PL contribui para a promoção da justiça social e fortalece o diálogo entre empregado e empregadores. Eu venho do mundo sindical - não é, Baleia? O Baleia Rossi está bem quieto ali no celular dele, mas acompanhou o que eu falei, né?

**O SR. BALEIA ROSSI** (Bloco/MDB - SP. *Fora do microfone.*) - Com certeza.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Eu me dou o direito de falar assim, porque eu o conheço há uns 30 anos, eu acho, né? Mais ou menos isso.

Mas vamos em frente.

Eu passo a palavra agora ao Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB).

É com você, Bruno.

Eu estava dando cinco, mas já falei aqui com a assessoria, já me autorizou a dar 10, porque o tema é tão importante que vamos para dez minutos. Não desautorizando o Presidente, que eu combinei com ele que disse: "Desde que tu fiques, tu podes dar dez ou quinze, quanto que você quiser."

Vamos lá, o Diap está aí também, não é?

**O SR. BRUNO VASCONCELOS** (Para expor.) - Bom dia, bom dia. Obrigado, Senador Paim. É uma satisfação estar ao lado de um legislador constituinte originário, que deu origem a esse dispositivo. Então, é uma satisfação muito grande

o senhor estar conosco nesse importante debate, que a gente vem acompanhando. Quero até agradecê-lo e também parabenizá-lo pela iniciativa. Quero agradecer e me congratular com os demais presentes à mesa, aqui na Comissão e também a todos que nos acompanham das suas casas, dos seus escritórios. E também quero agradecer, em nome do Sistema OCB, em nome do Presidente Márcio Lopes de Freitas, a quem também, é uma grande satisfação estar representando aqui neste tão importante momento e debate.

Pois bem, Senador, antes de a gente adentrar ao mérito, só apresentando rapidamente aqui o Sistema OCB, que hoje é composto por três casas: temos a CNCoop, que é a Confederação Nacional das Cooperativas, que é a entidade máxima de representação sindical das cooperativas no âmbito do Brasil; a OCB, que é a nossa casa mais antiga, remonta ao ano de 1971, que é responsável pela representação política e institucional, especialmente aqui no âmbito, obviamente, do nosso Congresso Nacional; e, por fim, o SESCOOP, OS, responsável aí pela parte de qualificação, capacitação, promoção social, né? Então, essas três entidades, somadas, compondo aí o nosso sistema OCB.

E, em números, rapidamente aqui, a importância e o impacto do cooperativismo hoje em âmbito nacional. Hoje a gente está falando, Senador, de acordo com o nosso anuário que foi lançado agora em 2025, de 4,3 mil cooperativas no Brasil, somando 25,8 milhões de cooperados, cerca de 12% da população brasileira.

Com relação a empregos diretos gerados pelo cooperativismo, a gente está falando hoje em torno de 578 mil empregos gerados, diretamente. Eu não vou me ater muito a esses números. Isso aqui é mais para a gente ter uma noção do impacto do cooperativismo no nosso cenário nacional.

Então, já adentrando um pouquinho, Senador, com relação ao mérito da proposição legislativa, hoje, basicamente, e eu vou tratar, eu até vou pedir licença para tratar desse projeto sob um prisma um pouco diferente do que já foi abarcado até então, que eu acho que quem me antecedeu, os colegas que me antecederam, o Dr. Antônio Lisboa, a Dra. Rita e os demais, eu acho que já abarcaram e trataram muito bem.

O meu foco hoje aqui nesta audiência, Senador, vai ser abarcar um pouquinho sobre o prisma do cooperativismo e trazer também algumas experiências internacionais, como já foi trazido também pela Dra. Rita e os demais, as experiências na Alemanha, na França, só que sob a ótica do cooperativismo.

Então, hoje, fazendo esse início desse trabalho, na Constituição, a gente tem, basicamente, três formas de participação dos trabalhadores nas empresas. Então, hoje o que a gente está tratando é esse ponto dois, que é a participação na gestão, que está lá no art. 7º, inciso XI. E onde a gente verifica e analisa esses dispositivos, Senador, basicamente, eles se referem às relações típicas de trabalho. Qual que é essa relação típica de trabalho? É o de vínculo de emprego.

Então, quando a gente analisa sob a ótica ali da Constituição, sob a ótica da CLT, quando a gente trata dessa participação desses representantes, a legislação menciona, e faz uma remissão a essas relações típicas de trabalho, de emprego; o vínculo de emprego. Então, basicamente, a questão do capital/trabalho.

Quando a gente trata do cooperativismo, e aqui já avançando para a segunda etapa da apresentação, o cooperativismo tem algumas nuances diferentes de uma sociedade empresarial comum, vamos dizer assim. Então, basicamente, o cooperativismo está lá, instituído pela lei de 1971, que é a Lei Geral do Cooperativismo, é uma sociedade de pessoas, de natureza civil, sem objetivo de lucro, e ela se difere em diversos aspectos com relação à sociedade empresária, que eu vou pedir licença para já, já tratar dessas nuances, que eu tenho um quadro bem bacana, bem sucinto e dinâmico, que a gente vai poder demonstrar essas diferenças.

E dentro do cooperativismo, e não só aqui no Brasil, Senador, nós temos alguns princípios que regem o cooperativismo, que são sete. E esses princípios são aplicados não só no Brasil, mas também em outros países, como, por exemplo, Alemanha e França, que eu peço licença também para mencionar, que são os países *cases*, que eu vou mencionar com relação à questão da participação de trabalhador na gestão das empresas. E dentre esses sete princípios, eu destaco aqui a questão da gestão democrática pelos membros, que é o segundo princípio, que basicamente menciona que há uma participação igualitária e isonômica entre os seus membros, onde cada um tem um voto, independentemente da sua cota parte na cooperativa.

Então, é o princípio da primazia do homem ali, do voto ali. Então, você tem uma pessoa, aquela pessoa tem direito a um voto, independente da sua participação. Então, você já tem, desde o nascituro, desde a origem do cooperativismo, essa questão da participação democrática. Então, todos participam de maneira igualitária. Esse é um dos principais princípios do cooperativismo, que aqui eu faço questão de frisar, que é o que vai capitanear aqui todos os meus apontamentos.

Segunda parte aqui dessa minha apresentação com relação à natureza diferenciada das cooperativas. Então, há uma relação associativa, diferentemente da sociedade empresária, que há uma cogestão, essa pretensão de cogestão, codeterminação por meio desse projeto, no cooperativismo a gente já pratica isso, só que por meio da autogestão cooperativista.

Então, o próprio cooperado já pratica, de maneira democrática, igualitária com relação aos demais, a questão da autogestão cooperativista. Uma diferença também que salta aos olhos, diferentemente da sociedade empresária, onde a gente fala que o trabalhador recebe ali a contraprestação da tua mão de obra, do serviço, via remuneração, via salário; no âmbito do cooperativismo, a gente fala de retirada ou sobra. Retirada lá, por exemplo, no âmbito, da 12.690, cooperativismo de trabalho, sobras, no âmbito ali da 5.764. Então, também tem essa diferenciação.

Como eu mencionei há pouco a questão desse princípio, segundo o princípio do cooperativismo da gestão democrática, é uma gestão que você faz por meio de uma assembleia dos seus membros, por meio do seu conselho de administração, frisando novamente, com voto e voz iguais. No nosso modelo,- e aqui já indo para algumas conclusões, para o início dessas conclusões -, Senador, talvez esse PL venha a causar algum tipo de desequilíbrio nesse aspecto jurídico, técnico e operacional. Por quê? Porque nós já temos no nosso DNA cooperativista essa gestão, autogestão e autonomia na tomada das decisões do dia a dia.

E, por fim ali, poderia criar inclusive uma figura paralela incompatível, em detrimento da democracia direta do modelo cooperativista, que nasceu desse princípio da gestão democrática. E aqui, como eu salientei há pouco, eu trago esse quadro que faz uma diferenciação, com relação à empresa mercantil. E aqui eu não vou tratar de cada uma dessas diferenciações, mas eu vou destacar algumas dessas diferenciações, no sentido de que o modelo cooperativista, a rigor, não poderia se encaixar nesse PL, nesse projeto de lei, tendo em vista que, como eu mencionei, o cooperativismo é formado por pessoas, diferentemente da empresa mercantil, que é uma empresa, uma sociedade de capital; não tem o objetivo de lucro, diferentemente da empresa mercantil; como eu mencionei; cada associado um voto, diferentemente da empresa mercantil, que quanto mais capital, mais poder você tem de influência, de interferência, enfim; a cooperativa tem um conselho de administração eleita pela assembleia geral dos próprios cooperados, enquanto que na empresa mercantil, você tem um conselho de administração definido pelos sócios majoritários.

*(Soa a campanha.)*

**O SR. BRUNO VASCONCELOS** - Obrigado, Senador.

Já, agradeço antecipadamente.

E aqui já caminhando para o final, penúltimo eslaide.

Como eu mencionei, aqui se falou muito e trouxe esses estudos da Alemanha, trouxe esses estudos da França, lá na Alemanha é uma lei de codeterminação - eu fiquei ontem o dia inteiro para memorizar, saber falar essa palavra em alemão, vou ousar falar aqui -, que é o *Mitbestimmungsgesetz*. É uma palavra muito difícil, mas lei de codeterminação significa isso, que basicamente se aplica aí às empresas de grande porte, com mais de 2 mil funcionários. Mas, nessa mesma legislação, Senador, ressalva e exclui as cooperativas da sua aplicação. Justamente por conta dessa questão da gestão democrática que, que já está no nosso DNA cooperativista.

E além disso, além de excluir por conta desse princípio de participação democrática, também fala que, por termos uma legislação autônoma - que, no caso da Alemanha, é uma legislação que data de 1889, atualizada em 2006/2017 -, por conta dessa legislação autônoma, que já rege ali o cooperativismo na Alemanha, e por conta dessa gestão democrática, que já está na nossa origem, ela falou: "olha, não; eu acho que não tem necessidade de a gente incluir as cooperativas, porque ela já tem essa participação democrática na sua origem".

Da mesma forma, a Lei Florange, lá da França, de 2014, que mudou ali parte do seu Código Comercial, também excluiu as cooperativas sob o mesmo argumento, porque lá há uma lei, uma legislação própria do cooperativismo, que data de 1947, em que fica excluído o cooperativismo dessa aplicação de participação de empregados no conselho de administração, por exemplo.

Então, o que a gente acredita, Sr. Senador? Da mesma forma como no direito comparado - a questão da legislação alemã, francesa - que tem sido trazido para esse debate como um espelho para a gente poder aplicar e regulamentar essa situação de representação de empregado aqui no Brasil, de repente, nos conselhos de administração, e da mesma forma o Sistema OCB também defende o estudo e leva em consideração esses bons exemplos desses países, que são basicamente os pioneiros nesse assunto, também para trazer isso para o debate, para se analisar o cooperativismo também como uma forma, obviamente. Porque, inclusive, é importante salientar que a ONU declarou 2025 como o Ano Internacional das Cooperativas, eu acho que é importante a gente trazer isso para o debate também, inclusive, salientando a questão da governança democrática. Então, retomando, é importante a gente trazer esses dois exemplos para o debate, para a gente poder também, excetuar, se for o caso, o modelo cooperativismo.

Então, concluindo já aqui no último eslaide, o que a gente entende? I) a incompatibilidade do projeto e a natureza democrática da cooperativa; e II) uma eventual necessidade de aperfeiçoamento da proposta, com a expressa exclusão das sociedades cooperativas.

Então, era isso que eu tinha para contribuir na manhã de hoje.

Obrigado, Senador.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem.

Esse foi o Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização de Cooperativas Brasileiras (OCB), que fez uma bela exposição, colocando o seu ponto de vista entre as cooperativas e outras empresas, mostrando essa realidade, que vai servir, claro, para sempre aperfeiçoar a legislação.

Neste momento, eu passo a palavra à Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, por videoconferência, a líder Neiva Ribeiro.

Neiva, como eu dei aqui em torno de - dez mais cinco - 15 minutos para o que a antecedeu, você terá os mesmos 15 minutos e, se necessário, eu dou uns minutos a mais ainda, porque podemos ter um debate depois.

É com você, Neiva.

**A SRA. NEIVA RIBEIRO** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Muito obrigada, Presidente Senador Paulo Paim.

Quero cumprimentar todos os Parlamentares presentes, em especial, o Senador Jaques Wagner, proponente do projeto de lei, o Senador Fabiano Contarato, o Senador Zequinha Marinho, que fez o requerimento, o Senador Marcelo Castro, que antecedeu aqui a audiência, muito obrigado pelo apoio.

Esse projeto é muito importante para nós trabalhadores que queremos fazer parte dos conselhos de gestão das empresas privadas. Alguns de nós bancários já fazemos parte de conselhos de empresas públicas, e isso é muito importante para nós.

Também quero saudar os convidados presentes, em especial a minha companheira Juvandia Moreira Leite, que está aí presente na audiência, minha companheira no Comando Nacional dos Bancários, a companheira Maria Rita Serrano e, na pessoa dela, todos os presentes.

Eu quero já começar reforçando que a participação dos trabalhadores na gestão das empresas é muito importante e que a participação dos sindicatos é primordial. Não há conflito nenhum nisso e só reforça essa participação dos trabalhadores. Não há conflito nessa parceria. O sindicato vai fazer toda a defesa das relações de trabalho, e o conselheiro vai participar da gestão da empresa, vai participar garantindo a transparência, garantindo a democratização das relações de trabalho. E isso, com certeza, vai ajudar na negociação coletiva e no fortalecimento das pautas dos trabalhadores.

Nós temos experiência com participação nos conselhos no Banco do Brasil e na Caixa, participamos das eleições desses conselhos, e as nossas experiências são muito bem-sucedidas. Esses conselheiros... A Maria Rita Serrano, que foi participante do conselho da Caixa por muito tempo, por três vezes seguidas, com a participação dos sindicatos, sem conflito nenhum nessa relação, é um exemplo disso. No Banco do Brasil, nós também temos.

Essa participação só ajuda a levar as pautas dos trabalhadores em relação não só às questões trabalhistas, mas também os trabalhadores têm muito a contribuir na questão de como a empresa pode melhorar a sua gestão, o seu modelo de negócio, a sua questão da ESG, que é um tema muito em voga no momento, e uma série de questões, inclusive com o consumidor, com as questões ambientais, com as questões éticas, com as questões de como trabalhar a questão da diversidade, a questão de assuntos que estão muito em voga na sociedade hoje.

Todas as experiências que nós temos na questão da diversidade, na questão dessa participação só trazem, só mostram frutos importantes. E a gente tem certeza de que, se isso se repete para os bancos privados, no caso dos bancários, que têm uma convenção coletiva nacional e têm uma negociação coletiva que é um exemplo bem-sucedido, trazendo frutos para os bancários e também para os empregadores, nós temos certeza de que isso só vai se repetir para todas as empresas.

A partir do momento que a Constituição já prevê que essa possibilidade existe, a partir do momento que a Lei das SAs coloca que essa possibilidade existe e que o Supremo coloca que nós temos o papel de regulamentar essa questão em dois anos, acho que é urgente, importante que nós façamos este debate.

Aí eu já quero parabenizar a todos por essa iniciativa. Quero parabenizar a todos pelas apresentações anteriores, principalmente a da companheira Maria Rita Serrano, que aprofundou bastante o debate.

Eu quero reforçar que o sindicato tem muito a contribuir com essa questão. Não existe, não pode e não tem como... Um trabalhador vai eleger um representante para levar as suas pautas no conselho de administração da empresa, porque é óbvio que o trabalhador vai levar a sua visão para a administração da empresa - e essa visão é muito salutar e é muito

importante, porque a produção, o lucro e o sucesso de uma empresa não se fazem sem a participação do trabalhador e da trabalhadora - e é óbvio que a visão dele vai enriquecer muito, vai garantir muito.

E aí, se a Vale do Rio Doce teve essa iniciativa e é uma empresa muito bem-sucedida, se o Banco do Brasil e a Caixa têm essa iniciativa e são empresas muito bem-sucedidas, muito lucrativas, essa experiência, com certeza, vai se repetir, de forma muito bem-sucedida, em outras empresas, em outras SAs.

Eu, como Presidente de um dos sindicatos mais importantes do país, e o companheiro Wellington, que me antecedeu, também, nós temos certeza absoluta de que essa iniciativa só vai fortalecer a negociação coletiva, só vai fortalecer as relações de trabalho, vai fortalecer e muito a questão da produtividade das empresas.

Em todos os fóruns de que participamos, nós reforçamos que não existem relações de trabalho, não existe democracia e não existe país desenvolvido sem sindicatos fortes, sem relações de trabalho que sejam a partir do diálogo social e da negociação coletiva fortalecida. O papel do conselheiro e da conselheira fortalecendo a atuação do sindicato, tenho certeza, vai ser um sucesso.

Então, a minha participação, Senador, vem no sentido de fortalecer a nossa pauta em relação à regulamentação desse projeto de lei, à implementação no período - se possível, antes, bem antes do que o Supremo determina -, para que o regulamente; para que nós tenhamos acesso à participação nos conselhos, com a participação dos sindicatos, sim; e que nós possamos participar e contribuir para o crescimento das empresas e do nosso país, porque o que mais os sindicatos e os trabalhadores do Brasil querem é um país desenvolvido, democrático, com emprego decente para que mais pessoas trabalhem e tenham renda, para que o nosso país mais se desenvolva. E que os sindicatos, cada vez mais, façam negociações coletivas bem-sucedidas para que todos ganhem.

Muito obrigada pela oportunidade. Nós estamos à disposição.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem!

A líder Neiva Ribeiro, Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, faz uma defesa desses conselhos e de que não tem como o sindicato não participar. Ela coloca neste aspecto de que os sindicatos naturalmente vão participar.

Quando era sindicalista, por exemplo, eu ajudava a eleger a Cipa. Eu tinha consciência do papel da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), mas eu queria que os melhores quadros estivessem na Cipa para defender a vida dos trabalhadores.

Eu, inclusive, dou um exemplo. O empregador me chama e me diz: "Paim, tu vais ser candidato; os empregados vão eleger o teu, e tu vais ser o nosso indicado". Eu digo: "Não, vamos para o voto". Foi por voto o Presidente e o Vice, na Forjasul, do grupo Tramontina. Eu fui eleito Presidente, e cuidamos do que tinha que cuidar: da prevenção para não permitir que acidentes viessem a acontecer, mutilando ou matando até trabalhadores. Eu digo numa visão global, porque eu fiz muita palestra em nível nacional. Vim para cá, tentei mudar a lei - não consegui ainda -, porque eu queria que o Presidente e o Vice fossem votados pelos trabalhadores.

Vejo com satisfação o debate desse tema, e é natural que tenha algumas divergências, mas é assim que se escreve a história e se constrói o possível para atender a todos.

Eu conversava agora mesmo com a Juvandia aqui, e ela me dizia que é um tema em que, de fato, tem que se aprofundar o debate.

Então, vamos lá.

Passamos a palavra, agora, à líder Juvandia Moreira, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf). Depois, teremos as considerações finais de todos ainda, porque eu quero ouvir as partes que eu não ouvi ainda.

**A SRA. JUVANDIA MOREIRA** (Para expor.) - Bom dia a todas as pessoas que estão acompanhando aqui esta audiência pública pela TV Senado.

Quero cumprimentar todos os participantes e palestrantes aqui desta audiência e o nosso querido Senador Paulo Paim, que nos recebe sempre nesta Casa com muito carinho e muita atenção e a quem nós somos bastante gratos. Felicitamos o seu mandato como sendo um mandato dos trabalhadores e das trabalhadoras. Quero cumprimentar e parabenizar o Senador Jaques Wagner e o Senador Fabiano Contarato, por estarem envolvidos no projeto de regulamentação deste tema, que está previsto na Constituição e que é tão importante para a classe trabalhadora.

Quero dizer que a participação dos trabalhadores no conselho de administração é, antes de tudo, para discutir a democracia econômica, a transparência e a responsabilidade social das empresas. Não é apenas uma pauta corporativa, de trabalhadores desta ou daquela empresa, mas é uma pauta de interesse da sociedade, Senador.

A Organização Internacional do Trabalho tem reafirmado a importância da participação dos trabalhadores e das trabalhadoras nesses conselhos, inclusive como uma fiscalização do alinhamento da empresa com o seu objetivo principal. E essa participação tem um efeito concreto, porque ela atua como inibidora de fraudes e de desvio de finalidade - essa é uma das coisas que a OIT ressalta. Quando há representação dos trabalhadores, aumentam-se a transparência, o controle social e a responsabilidade de quem toma as decisões estratégicas das empresas.

Vejamos aqui, para entendermos melhor, um exemplo concreto e dramático: a administração das Lojas Americanas. A fraude contábil das Lojas Americanas, Senador, de mais de R\$15 bilhões - R\$15 bilhões, "bi" -, atingiu o Sistema Financeiro Nacional; ou seja, uma fraude na gestão de uma empresa atingiu o Sistema Financeiro Nacional. Por consequência, teve um impacto na sociedade como um todo, com o aumento da taxa de juros, com restrição de crédito, que afetou as pequenas empresas, que afetou a sociedade, os trabalhadores e trabalhadoras, os brasileiros, e afetou os trabalhadores das empresas Americanas com empregos, direitos, enfim.

Então, veja, sobre representação efetiva dos empregados, lá no Conselho de Administração das Americanas, certamente haveria maior vigilância e questionamentos sobre essas práticas de gestão que mascaravam dívidas e inflavam resultados. Esse problema também não é isolado, eu dei um exemplo aqui das Americanas porque acho importante para a sociedade ver os casos concretos; ele não é um problema isolado. Há décadas, nós vemos isto acontecer em segmentos, empresas diferentes.

Nós tivemos, por exemplo, a crise de *subprime*, né? Veja quantos bancos, quantas empresas tinham desviado sua finalidade ou investido em papéis de altíssimo risco, com o objetivo de lucro rápido, e depois isso gerou uma crise econômica mundial que afetou empregos no mundo inteiro, afetou empresas no mundo inteiro, afetou economias, países no mundo inteiro, por conta de gestão. Então, é, sim, um caso de interesse público. Não se trata apenas de um negócio, do meu negócio, e sim dos possíveis impactos, das responsabilidades que podem culminar para a sociedade, para os trabalhadores daquela empresa.

Esse é um aspecto. Tem outro, que é o aspecto de que o trabalhador está lá no chão da fábrica, ele conhece a empresa, conhece às vezes os problemas de que a alta gestão, um pouco mais distante do dia a dia, não está a par. Então ele pode contribuir e quer contribuir no sentido de melhorar, de que a empresa seja pujante, que tenha um bom resultado, que cumpra seu papel, enfim.

Então, em todos os sentidos, a participação dos trabalhadores é positiva. É positiva para a empresa, é positiva para a gestão, é positiva porque ele conhece o dia a dia da empresa ali na prática, e é positiva para a sociedade, porque é uma proteção. As empresas fazem parte, eu diria, desse universo todo que compõe toda uma sociedade, então elas também têm que estar submetidas a um papel social, submetidas a uma transparência - isso é importante. E as consequências, às vezes, de uma gestão equivocada, de uma decisão equivocada podem ser enormes e atingir não a pessoa que tomou a decisão, não o dono do capital, mas atingir todo mundo.

Portanto, eu acho que tanto a Constituição quanto a regulação, a decisão do Supremo e a regulação, vão nesse sentido de valorizar, de colaborar, de valorizar a transparência, de valorizar a boa gestão. E penso que aqueles que fazem uma boa gestão, que têm a prática da boa gestão, vão gostar de ter os trabalhadores - que conhecem o negócio lá na ponta, a realização, efetivamente -, eles vão se sentir mais seguros nas tomadas de decisão. Acho que isso é positivo.

E aí eu queria destacar a importância de o sindicato acompanhar o processo. Veja, quem decide são os trabalhadores que vão eleger, mas, quando os sindicatos não estão pelo menos acompanhando o processo de eleição desses trabalhadores, a transparência também pode não acontecer. E a indicação, os critérios... A indicação desses trabalhadores pode ser feita pelas empresas com exclusão daqueles que não têm um alinhamento direto com a gestão. Isso também pode acontecer. Portanto, para que tenha transparência no processo, é essencial que os sindicatos acompanhem e participem.

E eu não vejo contradição alguma; muito pelo contrário. Eu tenho exemplo prático na vida sindical, por exemplo, das participações nos lucros e resultados, aquelas comissões que eram montadas, de trabalhadores que faziam parte da comissão e tinham sido indicados pela empresa. Os trabalhadores que queriam tomar decisões na negociação e que defendiam posições que contrariavam a gestão da empresa se sentiam inibidos. Eu fui procurada...

(*Soa a campanha.*)

**A SRA. JUVANDIA MOREIRA** - ... como líder sindical por vários desses trabalhadores que diziam: "Olha, você vai à reunião, então você fala 'isso, isso e isso', porque eu não posso falar, porque eu já fui chamado à atenção".

Então, se nós queremos transparência efetiva, não tem problema; todo mundo que defende a transparência, que defende que o processo seja democrático, justo, não vai ter por que não querer a participação do sindicato. Acho que também nesse sentido, quando preza por essa transparência, essa gestão vai querer a participação dos sindicatos.

Veja, Senador, em momentos cruciais para as empresas, para os trabalhadores, a negociação coletiva, a conversa, o diálogo, a discussão entre empregadores e trabalhadores foram essenciais. Nós vivemos o exemplo da pandemia. Recentemente vivemos a pandemia. Veja, a pandemia afetou o mundo inteiro: afetou empresas, afetou os trabalhadores, afetou a sociedade. Aqui, por conta de um governo irresponsável, nós perdemos muitas vidas. E, veja, Senador: os sindicatos foram imprescindíveis para as empresas e para os trabalhadores e para a sociedade na pandemia.

Eu sou de um setor, que é o setor financeiro, que tem uma negociação nacional. Nós tivemos 50 rodadas de negociação na pandemia. Garantimos emprego; garantimos que a população tivesse atendimento... Porque tinha trabalhadores que falavam assim: "Eu não vou trabalhar no banco porque eu não vou morrer, minha vida está em risco", mas na outra ponta tinha pessoas que precisavam acessar os recursos que estavam sendo disponibilizados - inclusive, os trabalhadores, os empregados e empregadas da Caixa Econômica Federal foram, eu diria, heróis e heroínas nesse processo, porque estavam lá na ponta atendendo. Foi a negociação sindical que garantiu o funcionamento das agências bancárias das empresas e o atendimento à população, que precisava dos recursos naquele momento, num momento de risco de vida; mas também foi a negociação sindical que garantiu para os trabalhadores a segurança necessária para que eles pudessem fazer o trabalho, mas com segurança. Todas as medidas protetivas, todas as medidas com teletrabalho, com garantia de emprego; foi a negociação sindical que possibilitou a rapidez na tomada de decisão de colocar esses trabalhadores em casa, de colocar uma parte desses trabalhadores em férias coletivas. Então, veja, os sindicatos são imprescindíveis.

E, recentemente, Senador, fizemos uma pesquisa - a CUT com as centrais sindicais -, que vamos divulgar em seguida, feita pela Vox Populi, com quase 4 mil trabalhadores, da PEA e não PEA, no Brasil. E mais de 60% dizem o seguinte: os sindicatos são imprescindíveis. Mesmo aqueles que não têm vínculo, carteira de trabalho formal. Os do não PEA dizem: eu quero ter sindicato, e os sindicatos são imprescindíveis.

Então, veja, se a sociedade, se os trabalhadores dizem isso, é porque o sindicato tem um papel efetivo para garantir renda, salário, emprego, direitos, formação.

Eu acho que avançar nesse projeto, Senador, vai ser importante para as empresas, vai ser importante para os trabalhadores e para as trabalhadoras e vai ser importante para a sociedade brasileira. Vai ser importante para o Brasil. Não é à toa que França, Alemanha, vários países do mundo já adotam. E várias empresas responsáveis, transparentes, pujantes no mundo já adotam, já têm representação dos trabalhadores no conselho de administração. Então, se a empresa não tem o que temer, tem uma gestão transparente, com certeza, vai gostar e vai ganhar com a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Então eu encerro aqui minha fala, parabenizando o senhor e o Senado aqui pela iniciativa, por trazer esse tema, parabenizando a Rita Serrano, a Neiva, o Wellington, todos os participantes aqui, que também colocaram suas posições, nos deram a oportunidade de debater, discutir, argumentar. E nós confiamos aqui na sua participação e esperamos mesmo que o Senado aprove e regulamente o mais rápido possível, porque vai ser bom para o Brasil.

Obrigada, Senador.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem. A líder Juvandia Moreira, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf).

Eu quero, independentemente da discussão que está havendo da matéria, porque eu cheguei atrasado, comungar com a sua visão de sindicato. É um equívoco atacar os sindicatos. Os sindicatos são um instrumento de fazer a mediação, a negociação. Eu sei que não é o caso de vocês aqui, viu? Eu estou vendo que infelizmente há um movimento, parece que articulado, setores extremistas. Porque o sindicato, quando nasce, nasce para isto: para fazer a mediação, para dialogar, para apontar caminhos, para melhorar a qualidade, no mundo do trabalho, daqueles que se dedicam à produção, de uma forma ou de outra, seja no comércio, seja na indústria, se dedicam a fortalecer o empregador, mas com um salário decente, qualidade de vida e salário decente.

Então eu tenho muito orgulho de dizer que eu vim da família sindical. Eu fui um sindicalista por muito tempo. E foi via movimento sindical que eu estou no Congresso agora, há 40 anos. Mas nunca mudei meu ponto de vista. Minha posição é exatamente a mesma, da importância do movimento sindical, inclusive na construção do diálogo, dos pactos, do entendimento.

Foi fundamental, por exemplo, na Constituinte, a participação dos trabalhadores e dos empregadores, com os seus devidos líderes sindicais também, de empregadores e de trabalhadores, para nós construirmos.

Hoje a moda é acabar com a 6x1, não é? Eu inclusive tenho um projeto, de 2015, nesse sentido, mas tem aqui no Congresso inúmeras propostas nesse sentido. E só vai se construir um meio-termo, que seja, com muito diálogo. E os sindicatos estão fazendo o seu papel.

Mas vamos lá. Eu tenho que prometer a mim mesmo, quando eu vou presidir: fale menos e ouça mais, você está aqui para ouvir o povo. Eu quero ficar fiel aqui a vocês. Mas já aumentei o tempo de vocês.

Agora, nessa etapa aqui do nosso trabalho - eu já solicitei aqui -, eu vou ler algumas perguntas que chegaram, do e-Cidadania, porque nós estamos ao vivo para todo o Brasil.

Como é de praxe, eu sempre faço essa leitura, e aí vou passar para as considerações finais. Vocês terão cinco minutos, mas se tiverem que falar sete, podem falar também cinco mais dois, porque aqui eu dei dez mais cinco.

Então eu vou ler as perguntas.

Eu vou pedir para a nossa assessoria que entregue a cada um deles o que vocês entregaram para mim também, porque aí eles podem ir olhando as perguntas e ver aquelas que eles entenderem mais adequadas para responderem.

Do e-Cidadania, perguntas.

Júlia, de São Paulo: "Como o PL 1.915/2019 pretende equilibrar a participação dos trabalhadores na gestão com a autonomia das empresas privadas?". Na gestão, com autonomia, é claro, das empresas, não é? Das empresas privadas.

Kauã, de Santa Catarina: "Como [...] [o mesmo PL] pode garantir a participação real dos trabalhadores na gestão das empresas e fortalecer o diálogo laboral?".

João, de Pernambuco: "Caso a participação do trabalhador seja indeferida [...] [pela] da gestão, quais meios [...] [poderão ser adotados]?".

Maria, de São Paulo: "Como [...] [este PL, que é o 1.915/2019, eu só não estou repetindo] pretende garantir que a participação dos trabalhadores na gestão das empresas [...] [seja] efetiva e não [...] [só] simbólica?".

Vocês vão receber aí perguntas e também comentários. Podem se posicionar nas perguntas e nos comentários, se assim entenderem.

Ruy, do Distrito Federal: "Os trabalhadores são os produtores da riqueza e lhes assegurar acesso a gestão é [...] [uma forma] de corrigir a [...] distribuição dos lucros".

Marcelo, do Rio Grande do Sul: "O trabalhador pode contribuir [...] [para] o sucesso da empresa. Ele faz parte do processo. [...] [Muitas] vezes conhece melhor que [o próprio gestor, que] os gestores".

Arthur, de São Paulo: "O direito dos trabalhadores não pode [...] [se sobrepor] à liberdade e iniciativa dos empreendedores. É a base da economia", diz o Arthur.

Luiz, do Rio de Janeiro: "Para administrar uma empresa o gestor enfrenta muitos desafios, além da capacitação necessária. Não há gestão por parte dos trabalhadores".

Continuamos aqui ainda. Agora são as últimas: uma, duas, três, quatro... cinco, com o comentário.

João, de Pernambuco: "Quais mecanismos [...] podem garantir a participação dos trabalhadores na gestão sem ferir a autonomia das empresas?".

Gabriel, de São Paulo: "Como o projeto garante o direito à informação dos trabalhadores sem violar a confidencialidade de dados estratégicos da empresa?".

Tiago, do Rio de Janeiro: "Quais mecanismos para proteger o representante eleito de retaliações e demissões arbitrárias, assegurando [assim] sua real independência na gestão?".

Enzo, de Rondônia: "Havendo participação nas decisões, há também previsão de participação dos trabalhadores nos ônus decorrentes dessas decisões?".

E o último, o comentário.

Arthur, de São Paulo: "Deve haver muito cuidado para que não seja prejudicada a liberdade de atuação dos empreendedores".

Vocês podem ver que tem perguntas e comentário para todo gosto, né? Isso é bom, isso é bom.

Eu vou, então, começar aqui agora, pela mesma ordem que o Presidente Marcelo - que teve que se retirar - apresentou para vocês.

Então, a primeira que falou no bloco anterior, volto a ela, Maria Rita Serrano, Conselheira no Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap), pelo tempo de cinco minutos, com mais três ou dois, se necessário.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Bom dia, Senador Paim!

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Bom dia!

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - Senador Paim, nós tivemos uma luta muito grande em 2015, lá na discussão do PLS 555, o estatuto das estatais. Eu sempre gosto de lembrar da sua dedicação àquele debate, em que foi vitorioso, né? E o senhor teve um papel muito primordial naquele...

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Eu que agradeço pela lembrança.

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - E sempre tem, né? Sempre tem compromisso com essa pauta dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Bom, para ser bem objetiva, primeiro, eu quero só destacar que eu conheço isso na prática, né? Eu fiquei, na verdade, dez anos no conselho de administração, fui eleita por quatro mandatos para o Conselho de Administração da Caixa pelos trabalhadores e, antes, tinha sido... inclusive, fiquei muitos anos no sindicato. Essa experiência toda me fez chegar à presidência do banco. Por quê? Porque eu conhecia o banco, conhecia a alta administração do banco e, em 2023, o Presidente Lula me indicou.

Eu estou listando isso porque, por exemplo, na Volkswagen, em 2015, quem assumiu a Volks mundial também foi um trabalhador, num momento de crise reputacional da empresa. Eu estou procurando o nome dele aqui... Matthias Müller, assumiu em 2015. Ele também era um trabalhador eleito. E eu assumi a Caixa também depois de uma crise reputacional pela qual o banco passou em 2022.

Destaco isso para dizer do grau de responsabilidade que os trabalhadores têm com relação à gestão da empresa, e, frisando, ninguém tem mais interesse do que o trabalhador que depende da empresa para sobreviver, para o seu salário, ninguém tem mais interesse na sustentabilidade e na perenidade das empresas.

E este debate é importante. Por quê? Primeiro, ele melhora a governança das empresas. Já foi dito aqui por todos os convidados do movimento sindical, também por representantes dos empresários que estão aqui hoje, que você precisa garantir uma melhor governança, uma governança com fiscalização, com transparência, com relações democráticas de trabalho.

Imagine que as empresas colocam nos seus conselhos de administração pessoas externas à empresa, chamadas de independentes. Ué, vejam, se eu coloco pessoas que nem conhecem a empresa porque eu entendo que isso melhora a governança, traz um olhar externo, o que se dirá de colocar alguém que conhece a empresa, que sabe das necessidades do cliente, da melhoria dos serviços, das dificuldades dos trabalhadores em aumentar sua produtividade, de ter um ambiente de trabalho mais agradável.

Então, não vejo razão para se ter nenhum tipo de problema com relação a isso, visto que o papel dos conselhos de administração das empresas é justamente garantir um olhar diverso. Isto é o que as boas práticas dizem: quanto mais diverso o olhar, melhor para o funcionamento da empresa. Isso já é feito no Brasil, nas estatais, e numa empresa grande que é a Vale do Rio Doce nunca houve, nessa experiência que nós temos de quase 15 anos, nenhum óbice, nenhum grave problema com relação a essa participação.

Isso melhora a governança e democratiza as relações de trabalho. Eu acho que isso é o principal.

E é possível, sim. O trabalhador eleito, óbvio, responde com o CPF. Ele tem responsabilidade como todos os demais conselheiros com relação às decisões tomadas e ao encaminhamento da empresa.

*(Soa a campainha.)*

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** (*Por videoconferência.*) - No caso das estatais, a lei garante, durante o período do mandato, estabilidade no emprego, justamente para ele não ter uma pressão exacerbada na função que ele deve ter, porque o conselheiro tem que ter uma posição, seja ele eleito pelos trabalhadores ou indicado ou selecionado no mercado, ele tem que ter garantida a sua opinião, porque é isso que enriquece a discussão do conselho. Então eu entendo que tem uma série de questões positivas.

E vejam só, nós não estamos falando nem da legislação mais avançada, que é a da Alemanha. Na Alemanha, se garante que metade do conselho das empresas com mais de 2 mil trabalhadores seja paritário. Nós estamos falando aqui de um trabalhador eleito para os conselhos de administração. Então, ainda é algo muito pequeno se a gente comparar com legislações mais avançadas, como a da Alemanha. Na França, é 30%. Então, é isso com relação às legislações mais avançadas.

Entendo que é um debate fundamental para as empresas, porque a empresa sai do discurso de "diversidade", de "ESG", de "garantia de ouvir os *stakeholders*", e ela põe o seu *stakeholder*, o seu parceiro principal para ser ouvido na alta administração, que é o trabalhador e a trabalhadora, que ali atuam para a sobrevivência, para que essa empresa inove, cresça

e se consolide. Entendo que é um avanço significativo para as próprias empresas e também no âmbito dos trabalhadores, porque isso, como eu disse, democratiza as relações de trabalho.

O papel dos trabalhadores e mesmo dos sindicatos evoluiu muito, no sentido de ter um olhar sobre a sustentabilidade da empresa. Os sindicatos, hoje, não discutem só as questões de acordo de trabalho, mas eles vão além.

*(Soa a campainha.)*

**A SRA. MARIA RITA SERRANO** *(Por videoconferência.)* - Eles se preocupam com como essas empresas estão funcionando, porque o objetivo é garantir emprego, é garantir avanço econômico do país, crescimento.

Então acho que essas questões não são divergentes, e experiência brasileira e mundial mostra que é compatível com um país com uma visão mais democrática de mundo.

Então é isso. Eu quero, de novo, agradecer aos Senadores Jaques Wagner e Zequinha, ao Senador Castro, que iniciou aqui a condução, ao Fabiano Contarato e, por fim, ao Senador Paim, com quem a gente sempre pode contar nesses temas emblemáticos e importantes para a sociedade.

Agradeço a todos os convidados que participaram.

Muito obrigada.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem! Essa foi Maria Rita Serrano, Conselheira no Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, que fez aqui, em sete minutos, as suas considerações finais.

Vamos agora para o Sr. Marcello Caio Ramon e Barros Ferreira, Especialista em Políticas e Indústria da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

**O SR. MARCELLO CAIO RAMON E BARROS FERREIRA** *(Para expor. Por videoconferência.)* - Bom dia, Sr. Presidente.

Em nome da CNI, a gente agradece-lhe a oportunidade da participação, agradece a iniciativa ao Senador Contarato e agradece-lhe esta oportunidade.

A gente acredita que o tema será, sim, assim como o foi nesta audiência pública, tratado com toda a seriedade e com toda a parcimônia necessária para que a gente consiga regulamentar esse direito importante previsto na Constituição brasileira. Inclusive, conforme V. Exa. bem colocou - V. Exa. foi um Constituinte originário -, desde a redação originária da Constituição, em 1988, esse dispositivo está aí. Então, a CNI acredita que o tema será regulamentado com toda a retidão e com todo o cuidado que merece.

Muito obrigado.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Rápidas palavras, mas uma síntese construtiva e apontando para o diálogo e para a construção coletiva de empregados e empregadores.

Então, agora vamos para o Sr. Wellington Messias Damasceno, Diretor Administrativo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Para expor. Por videoconferência.)* - Obrigado, Senador Paulo Paim.

Já cumprimento o meu companheiro metalúrgico, assim como nós aqui. Então, é um prazer partilhar esta audiência com você, Senador. A gente tem um grande carinho e admiração pelo seu trabalho aí no Senado.

Olha, nos meus cinco minutos iniciais, eu pude compartilhar com vocês experiências de duas empresas privadas de origem alemã, em que a participação dos trabalhadores no comitê de administração engaja e garante transparência, comprometimento com as decisões e, claro, maior entendimento por parte dos trabalhadores.

Até comentei um pouco sobre como nós trabalhadores brasileiros conseguimos também participar desses fóruns através dos comitês mundiais, o que nos garante acesso à informação, e isso também nos favorece nas discussões e tomadas de decisão através das negociações coletivas.

Tem uma questão aqui importante, que precisa ser comentada e que o Senador Paulo Paim também foi muito feliz em trazer à baila, que é a participação dos sindicatos. Não há motivo ou argumento para que se vede a participação dos sindicatos nas discussões sobre os conselhos de administração. Inclusive, nos modelos que nós estamos trazendo aqui nas discussões, não há nenhuma previsão de exclusão das entidades sindicais, muito pelo contrário. No modelo alemão, que eu trouxe aqui, a indicação é garantida aos sindicatos e às comissões de trabalhadores, às OLTs, através das comissões de fábricas ou dos *betriebsrats* que tem na Alemanha.

Aqui no Brasil, a gente costuma criar exceções para excluir o movimento sindical, mais claramente o movimento sindical de trabalhadores. A gente omite que existem sindicatos dos empregadores, e esses participam das discussões. Com certeza, a partir do momento da regulamentação da participação de trabalhadores nos conselhos de administração, os sindicatos de trabalhadores irão participar do processo, irão influenciar no processo. Então, na verdade, garantir a participação dos sindicatos de trabalhadores é uma forma de se equilibrar essa discussão, uma vez que as empresas já farão parte naturalmente do processo. Dizer de uma neutralidade, de não participação de empresas e sindicatos, na verdade, é a gente aqui jogar fumaça nos olhos, porque isso é impossível de acontecer, uma vez que, claro, a empresa vai ter o controle e o domínio do processo. Quando a gente fala da participação sindical, é justamente para ter maior transparência, principalmente na eleição desse membro ou desses membros nos conselhos de administração.

Eu gostei muito das perguntas e dos comentários que vieram. Não vou nominar e responder, claramente. Só queria fazer um comentário sobre quando falam da questão de os trabalhadores sobrepujam a livre iniciativa ou empreendedorismo.

De fato, os conselhos já são estabelecidos. A gente está falando de empresas que têm conselhos de administração, como a própria Dra. Maria Rita Serrano trouxe aqui, e que, inclusive, trazem membros independentes - são contratadas pessoas que não têm, muitas vezes, relação nenhuma com a cultura da empresa. E o PL estabelece a quantidade de membros eleitos pelos trabalhadores e a forma de participação, que precisa ser garantida, inclusive com previsão de garantia no emprego, para não haver qualquer retaliação por parte de divergência de votos ou de desentendimento sobre os encaminhamentos que serão dados para as empresas.

Então, não há nenhum prejuízo na livre iniciativa, na livre associação, nas regras de mercado. O que se busca aqui é ter, de fato, maior transparência, um canal melhor de informação, não só com os trabalhadores, mas também com a sociedade.

*(Soa a campanha.)*

**O SR. WELLINGTON MESSIAS DAMASCENO** *(Por videoconferência.)* - E, em nenhum momento, a participação dos trabalhadores em conselho de administração secundariza a importância do diálogo social e da negociação coletiva. São instrumentos separados, são formas de participação diferentes, mas, claramente, ter um trabalhador ou uma trabalhadora no conselho de administração assegura maior engajamento, maior confiança nas informações e facilita o processo de negociação e de diálogo social entre trabalhadores, empresas, governos e sociedade.

Vale sempre lembrar, como assegura a nossa própria Constituição Federal, que as empresas, por processo, além da liberdade econômica, também fazem parte do sistema de justiça social e também têm um compromisso social com o nosso país. E, para garantir isso, o conselho de administração, tendo um membro representado pelos trabalhadores, pode contribuir - de novo - com a transparência; com maior informação, respeitada a sigilosidade das informações; com engajamento, por parte dos trabalhadores, uma vez que eles fazem parte desse processo; e com uma gestão mais democrática.

Mais uma vez, Senador Paulo Paim, é um prazer falar aqui com você, é um prazer estar aqui com as convidadas e os convidados que vieram a esta audiência, principalmente com as minhas companheiras, Rita, Neiva e a Juvandia. É um passo importante esse tipo de audiência pública, porque envolve a sociedade e coloca que todos possam ter entendimento sobre as diversas opiniões sobre o mesmo assunto e favoreçam aí o debate dos Parlamentares sobre a melhor estratégia legislativa para a gente assegurar esse direito.

Obrigado mais uma vez e um grande abraço.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem, Wellington Messias Damasceno, Diretor Administrativo do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que deu um destaque de por que os conselhos são importantes. E é claro que - é o natural - as entidades de empregadores e de trabalhadores poderão participar desse debate público, mas, na hora final, é o trabalhador que vai votar, ele é que vai escolher.

Parabéns pela sua fala.

Passo a palavra agora para o Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização das Cooperativas...

Tem uma correção aqui. Vamos manter a ordem.

**O SR. BRUNO VASCONCELOS** *(Fora do microfone.)* - Vamos manter a ordem.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Vamos manter a ordem, né?

Agora é o Antônio Lisboa Cardoso, Advogado Especialista da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo - a assessoria funcionou aqui, viu? Eu o tinha pulado.

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** - Obrigado.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Mas não foi proposital, viu? Ia até te contemplar. Tu ias ficar mais para o encerramento.

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** (Para expor.) - É um prazer. E é até bom falar por último, porque você já tem um quadro mais claro.

Presidente, o tema... Pelo tanto de pergunta que veio aqui, dá para fazer um projeto de pesquisa excelente.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS. *Fora do microfone.*) - Num outro painel tu desenvolves.

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** - Sem dúvida - sem dúvida.

Agora, quando a gente fala em gestão de empresa, nós precisamos fazer de tal forma que o empresário se sinta à vontade tanto para poder investir, porque esse é o objetivo... Eu não quero - e aí eu falo em nome de segmentos que a gente conhece... Quando nós falamos na... Eu não falei participação do sindicato, não, até porque, se não tivesse o sindicato, nós não estaríamos aqui. Nós defendemos a existência, a discussão do sindicato em todos os temas. Isso aí é... Agora, o que nós defendemos, não é porque o Presidente da CNC ou a diretoria da CNC... Não. O segmento que nós representamos não gostaria de ter na gestão desses conselhos a interferência do sindicato.

Só para ter um exemplo. Eu tenho ali e vou discutir uma pauta de reajuste salarial. É evidente que o representante do sindicato vai querer o quê? Ele tem que buscar, da melhor forma possível, o melhor reajuste para o seu trabalhador. Agora, quando eu tenho ali pessoas comprometidas com a empresa, que vão verificar ali a real situação da empresa, ela não vai... Muitas vezes, ela vai até levar para o sindicato: "Olha, a empresa está nessa situação".

E aqui foi citado exemplo de empresa que... Exemplo de fraude, como aconteceu no caso das Americanas. Isso não é um exemplo que acontece no dia a dia da empresa privada. Pode acontecer? Pode, mas são exceções, assim como... Porque também eu não posso justificar a péssima administração com quem está fraudando. Aquele que está fraudando vai mascarar, independentemente dos seus associados; até do trabalhador que está ali ele não vai conseguir identificar, porque são artifícios que foram utilizados.

E também a participação direta do trabalhador na gestão, que ajuda ali na gestão da empresa, não é garantia de que a empresa vai ter sucesso. E aqui se citou, por exemplo, que a empresa, muitas vezes, contrata pessoas de fora, que não conhecem a realidade da empresa, para tomar conta. Exatamente! O empresário arrisca até fazer isso, sabe por quê? Porque busca a eficiência, ele busca aquele profissional que vai executar, que vai exercer uma administração que vai dar lucro para ele. É isso que ele quer para poder assegurar o capital.

E tem uma pergunta de alguém que perguntou qual é a consequência que vem para o empregado já que ele vai participar da gestão. Olha, o empregado, de qualquer forma, já participa do risco. Quando você trabalha numa empresa que tem sucesso, o empregado, às vezes, paga o maior preço, ele paga com o custo do trabalho dele: ele vai ficar desempregado.

Então, o que nós pedimos nessa regulamentação...

*(Soa a campainha.)*

**O SR. ANTÔNIO LISBOA CARDOSO** - ... complementar aí que vem é que seja respeitada ali a autonomia do empregador, porque ele está colocando o dinheiro dele para exercer aquela atividade. E não existe... Aí não é um interesse público, é muito mais um interesse social que nós buscamos preservar de tal forma que haja essa participação do empregado, até como o exemplo que nós temos aqui, na própria CLT, já regulamentado, e dá bem para funcionar. Poderíamos discutir isso. Se fosse o Senador Paim aí dotado, com certeza, a gente negociaria, faria uma negociação coletiva com a participação de trabalhador, como quando o senhor fez, por exemplo, intermediou aqui a regulamentação do estatuto do comerciário. Eu participei. Tinha o nosso Vice-Presidente e a gente... Eram temas absolutamente, às vezes, até difíceis de serem negociados, mas, pela intermediação, a gente conseguiu.

O receio que nós temos é: você assegura a ampla participação do sindicato numa área interna da empresa, com o risco de afugentar, de perda de postos de trabalho que venham como consequência disso. E a gente pode facilitar de tal forma, regulamentar de tal forma que não haja essa necessidade. O sindicato tem ampla liberdade para conversar com a sua categoria, orientar, mas, dentro da empresa, quem tem a responsabilidade é aquele que está arriscando o seu próprio capital. O empregado tem ali os mecanismos que a legislação nossa assegura, mas o empregador, se arriscou o capital dele, não tem lei que o assegure.

Então, nesse sentido... E nós estamos à disposição, Senador, para poder continuar, discutir, verificar o que a gente pode fazer para chegar a uma forma em que os trabalhadores fiquem contemplados, preservados seus empregos, e o empregador tenha independência e autonomia para gerir a sua empresa. É isso que a gente defende.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - O.k. Essa foi, com muito equilíbrio e tranquilidade, a fala do advogado especialista, Sr. Antônio Lisboa Cardoso, representando a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo.

Eu acredito no diálogo, no entendimento. Sabe, como eu disse, falei antes, na Constituinte - eu fui Constituinte -, foi com muita negociação que nós saímos da jornada que era de 48, passamos para 44. Nós queríamos as 40 - é natural, né? - e, na negociação, entendemos que, naquele momento histórico, era possível, sim, sair de 48 para 44, e deu certo. Foi votado quase por unanimidade, eu diria, né? Conversando com a direita, com o centrão, com os empresários, com os trabalhadores, com os líderes sindicais de ambos os lados.

Eu sou um apaixonado pelo entendimento, pelo diálogo e pela negociação. Tem muitos que não gostam, mas às vezes eu digo o seguinte: a própria greve, quando acontece - eu uso no geral -, é uma forma de incompetência das partes, que não tiveram capacidade de construir um entendimento, aí estoura na greve. Ninguém faz greve porque gosta, né? Ninguém faz greve... Nem o empregador gosta, nem o trabalhador gosta. Então, o diálogo, a conversa, o entendimento é o caminho. Talvez seja por causa disso que eu estou aqui há 40 anos. *(Risos.)*

Aprovei muitas leis, mas sempre com essa visão da construção coletiva daquilo que é possível.

Floriceno Paixão, um grande Parlamentar - já faleceu; do PDT, do Rio Grande do Sul -, logo que eu cheguei aqui, ele me disse o seguinte: "Paim, o projeto bom não é o dos teus sonhos, é o projeto que tu consegues aprovar". Nunca esqueci isso. É uma busca do entendimento, né?

Mas vamos lá.

Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização das Cooperativas Brasileiras.

**O SR. BRUNO VASCONCELOS** (Para expor.) - Obrigado novamente, Senador.

Retomando, como o senhor comentou agora, aqui, ao final, às vezes o melhor projeto é aquele possível, né? A gente tanto falou, na época da reforma tributária, que a gente acompanhou muito de perto: você tem o perfeito, tem o ideal, que às vezes a gente não consegue alcançar, obviamente, mas, de fato, Senador, como o senhor colocou, o melhor projeto é aquele possível que foi acordado ali, entre várias mãos.

Senador, da mesma forma, também comentando um pouquinho de negociação coletiva, no âmbito do sistema OCB, a gente acredita também na negociação coletiva. Hoje nós temos vigentes mais de mil instrumentos coletivos registrados no mediador, só tratando dos sete ramos do cooperativismo, oito ramos agora, com mais um novo ramo que é o cooperativismo de seguros, aprovado aqui também nesta Casa. Então, hoje nós temos mais de mil instrumentos coletivos entre convenções e acordos. Então, da mesma forma, a gente acredita também, Dr. Lisboa, nesse diálogo entre as partes, nesse diálogo entre empregadores e trabalhadores.

E, Senador, olhe que interessante - até agradeço novamente essa oportunidade de fazer essas considerações finais -, hoje, na Constituição, nós temos 12 menções ao cooperativismo - 12 menções em 10 dispositivos diferentes -, tratando especificamente de cooperativa, do cooperativismo, basicamente passando por quatro pilares: primeiro, de autonomia e liberdade, ou seja, a possibilidade de criação de cooperativas sem interferência estatal; apoio e estímulo ao cooperativismo - a lei deve apoiar e fomentar a criação do cooperativismo -; temos aí também dispositivos que tratam do adequado tratamento tributário, que tanto foi debatido ao longo da reforma tributária e suas etapas, que já estão em fases aí de implementação, inclusive; e o próprio reconhecimento também no sistema financeiro do cooperativismo de crédito. Então, o papel do cooperativismo na sociedade é muito importante, tanto que a Constituição traz, aqui em diversos pontos, a importância do cooperativismo. E por que eu falo isso, Sr. Senador?

Justamente porque a gente necessita dar essa atenção para esse nosso arcabouço jurídico que está na Constituição, perpassa por leis complementares, por leis ordinárias, como mencionei na minha apresentação, a 5.764, que é a Lei Geral do Cooperativismo. Temos a lei complementar que trata do sistema de crédito cooperativo, a 130, de 2009, atualizada recentemente pela 196, de 2022. Temos também a 12.690, como mencionei também na minha apresentação.

Então, nós temos leis específicas e autônomas que tratam do cooperativismo.

Da mesma forma como a gente está trazendo esses exemplos de outros países, Alemanha e França, que foram bastante comentados aqui ao longo da nossa manhã muito bacana de trabalho, a gente tem que também trazer esses exemplos para o âmbito aqui do nosso movimento cooperativista, seja talvez excetuando esse movimento aqui no âmbito deste projeto

ou até mesmo possibilitando uma faculdade de essas cooperativas poderem ou não implementar o que está propondo aqui o PL que hoje a gente está debatendo aqui.

*(Soa a campanha.)*

**O SR. BRUNO VASCONCELOS** - Então, a nossa visão, Sr. Senador, como eu trouxe aqui hoje, representando aqui todo o nosso movimento pujante do cooperativismo, é possibilitar, no mínimo, essa faculdade de participar ou não, de incluir ou não esses representantes nos conselhos de administração ou, se for o caso também, excluir, excetuar as cooperativas, haja vista que, entre aqueles sete princípios do cooperativismo que eu abarqueei há pouco, um deles é o de gestão democrática no dia a dia dos negócios da cooperativa.

Então, acredito que a própria filosofia cooperativista já garante mecanismos de participação democrática na gestão da cooperativa, tornando, na nossa visão, talvez desnecessária essa necessidade de participação de representante de empregados no conselho de administração.

Muito obrigado, Senador, novamente. E parabéns pela iniciativa. Obrigado.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem, Bruno Vasconcelos, Coordenador de Relações Trabalhistas e Sindicais da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), que colocou o seu ponto de vista de forma muito tranquila e com muito equilíbrio, mas deixando sempre a porta aberta para o diálogo. Isso é fundamental.

Vamos lá.

Neiva Ribeiro, Presidente dos Sindicatos Bancários de São Paulo.

Você tem cinco minutos com mais dois, se necessário.

**A SRA. NEIVA RIBEIRO** (Para expor. *Por videoconferência.*) - Agradeço novamente, Senador Paulo Paim, por esta oportunidade.

Achei muito importantes as falas, principalmente da companheira Juvandia, do companheiro Wellington, da companheira Maria Rita Serrano, que reforçam muito bem nossa visão de como a participação dos trabalhadores no conselho de administração é importante para nós trabalhadores, para as empresas, para garantir a transparência, o fortalecimento do processo negocial e todas essas questões que foram tratadas tanto pelo Wellington como pela Juvandia.

Eu acredito que algumas questões que foram colocadas aqui nos *chats* sobre do que as pessoas têm preocupação precisam ser reforçadas. Eu não consigo entender a relação entre a participação dos trabalhadores no conselho de administração de uma empresa e a perda de postos de trabalho - não tem relação nenhuma. Todos aqui, que somos sindicalistas, e falamos de experiências que nós vivenciamos, já colocamos que não tem essa interferência do sindicato no conselho. Embora seja importante, seja imprescindível que o sindicato participe do processo eleitoral, que ele fiscalize, que garanta que o processo seja transparente, que os trabalhadores possam se candidatar, que haja um prazo hábil para que as pessoas coloquem suas candidaturas, para que os trabalhadores conheçam os candidatos, para que eles possam votar, para que tenham toda a tranquilidade para que os trabalhadores possam eleger os representantes que vão representar seus pleitos, que esses trabalhadores após eleitos possam ter acesso às informações importantes para fazer os seus votos nesses conselhos, deixar tranquilas as pessoas, porque essas informações são sigilosas; então, as pessoas não vão repassar essas informações. Elas respondem com seus CPFs por essa participação, mas elas têm que ter a informação para poderem deliberar e fazerem seu voto.

Como a Juvandia já falou, é óbvio que esse voto que esse trabalhador vai dar vai influenciar na tomada de decisão e vai, sim, fazer com que a empresa reflita sobre tomar decisões que são equivocadas, ou que descumpram leis, ou que vão colocar a segurança da empresa ou da sociedade em risco. É óbvio que isso aumenta a fiscalização, isso aumenta os sistemas de *compliance* e isso, com certeza, vai ter uma garantia de evitar riscos sistêmicos nas empresas.

Então, a Juvandia já citou a OIT, citou outros órgãos, mas a gente sabe que, sim, quanto mais transparência tem, o que as empresas têm a temer com a participação dos trabalhadores dentro desses...

Desculpa.

Então, só reforçando, não há nenhum prejuízo. Essa preocupação não deve existir. É importante que a gente olhe para as empresas que já têm... Eu quero reforçar isso e quero reforçar também que, ao eleger esses trabalhadores, é muito importante que eles tenham toda a tranquilidade para trabalhar, tenham sua função respeitada, que eles não sofram nenhum tipo de pressão, de perseguição, como aqui está colocado no *chat*. Eles têm que ter estabilidade para exercer sua função com tranquilidade.

*(Soa a campanha.)*

**A SRA. NEIVA RIBEIRO** (*Por videoconferência.*) - É óbvio, o sindicato vai acompanhar, vai permitir que ele possa exercer essa função - ele ou ela.

Eu acho que a gente tem que colocar este debate aqui de forma muito transparente, muito tranquila. É uma relação que só vai ajudar as relações de trabalho, a relação empresarial, e não há o que temer, né? Como o Senador Paulo Paim colocou aqui, que também é mediador, quando a gente vai para o diálogo social, vai para a mediação, vai para negociação, todas as partes ganham, né? Então, não há o que temer.

As empresas vão ganhar, os trabalhadores só têm a contribuir, como eu já falei, e eu quero reforçar que essa é uma iniciativa muito importante. Eu espero que a gente consiga concluir esse processo antes dos dois anos que o STF colocou, que a gente olhe para as experiências bem-sucedidas das empresas que já têm os conselheiros e conselheiras e que nós consigamos aprovar e regulamentar isso o mais breve possível. O Sindicato dos Bancários está à disposição para este debate, para falar das experiências de que nós já participamos de eleições de conselheiros e para falar das experiências muito bem-sucedidas que esses conselheiros e conselheiras têm dentro dos bancos públicos, só ajudando, nesses conselhos e tendo experiências muito boas que só têm a agregar a este debate.

Então, quero agradecer por esta oportunidade e estou à disposição.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem, Neiva Ribeiro, Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, que concluiu, com muito equilíbrio e muita tranquilidade, na busca do bem comum. Eu sempre digo a frase: "Fazer o bem sem olhar a quem".

Encerramos com a fala, agora, da Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, a líder Juvandia Moreira.

**A SRA. JUVANDIA MOREIRA** (Para expor.) - Primeiro, parabéns a todos que enviaram suas questões. Eu acho que as reflexões nos ajudam a evoluir, a consolidar nossos pensamentos e até a dirimir qualquer receio que nós possamos ter. Acho que, nesse sentido, as falas colocadas aqui, os exemplos dados pelo Wellington, que faz parte de um conselho desses; colocados aqui pela Rita, que participou por tanto tempo; e trazidos pela Neiva já mostram que Alemanha, França... Tem vários exemplos, no mundo, de países que já adotam esse modelo, até de uma forma - eu diria - mais avançada do que está sendo proposto aqui, embora eu pense que é muito importante cada um adaptar às suas possibilidades e realidades.

Aqui está sendo proposto para empresas que têm mais de 500 empregados. Então, só para responder um pouco essas questões: tem, um corte que é dado, um recorte... Aqui, no projeto de lei, tem algumas questões que falam de qualificação, falam do que esse representante pode decidir, de que assuntos ele pode tratar. Então, a preocupação do representante da CNC está bastante atendida aqui nesse limitador: de que não participa de decisões sobre reajustes salariais, por exemplo - embora eu ache que a participação só tornaria mais transparente até onde a empresa pode chegar, economicamente, nos direitos, nos salários. Enfim, também está colocado aqui no projeto de lei que dessas decisões o representante dos trabalhadores não participaria.

E a lei garante aqui, o projeto de lei garante a participação de um representante eleito. Portanto, também não é uma gestão paritária, é uma pessoa a mais desses trabalhadores que produzem, que fazem a empresa acontecer. E lembro que a empresa... Muitos perguntaram, falaram sobre liberdade *versus* participação - *versus* autonomia e liberdade. Lembro que a liberdade está num conceito, quando você vive em sociedade: a minha liberdade termina quando começa o seu direito. Então, veja: a sociedade tem direitos e tem participação, direta ou indiretamente, nessas empresas.

Quando a gente olha, por exemplo, a desoneração, os incentivos fiscais, o Portal da Transparência fala em mais de R\$200 bilhões; nós vemos estudos falando de mais de R\$800 bilhões dados em desoneração, incentivos fiscais para empresas - para empresas! Então, vejam, essa certa liberdade ou o ambiente econômico tem incentivos da própria sociedade, do governo que representa um povo, com, portanto, o dinheiro da economia de uma sociedade, enfim. Eu acho que há também outras formas de incentivos do próprio Estado em relação ao ambiente empresarial, como, por exemplo, o Plano Safra. São alguns bilhões que são investidos em um segmento econômico da sociedade. Portanto, também tem que ter controles sociais sobre essas atividades como um todo. Eu acho que isso, além de ser importante para a empresa, ao dar transparência, ao ajudar na gestão, também dá...

(*Soa a campanha.*)

**A SRA. JUVANDIA MOREIRA** - ... uma garantia e uma tranquilidade social... Eu diria que é um avanço para os países que adotam. Eu acho que, nesse sentido, todas as preocupações acabam sendo tranquilizadas com os exemplos práticos já existentes e com os ganhos que trazem essa participação muito bem trabalhada, regulada e acompanhada.

É isso, Senador.

Muito obrigada aí pela oportunidade.

Muito bom estar aqui debatendo um assunto que eu acho que é tão importante para os trabalhadores e trabalhadoras.

**O SR. PRESIDENTE** (Paulo Paim. Bloco Parlamentar Pelo Brasil/PT - RS) - Muito bem. Foi a líder Juvandia Moreira, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf).

Eu agradeço a todos que participaram. Agradeço à TV Senado, à Agência Senado, à Rádio Senado, que reproduziram este debate tão qualificado e tão equilibrado, um debate tranquilo, no mais alto nível, que eu tive o prazer de presidir, porque o Presidente Marcelo Castro teve que ir a uma reunião nos ministérios.

Eu acho que o resultado é muito positivo. Quero cumprimentar já a iniciativa do autor do projeto, o Senador Jaques Wagner, e também os autores do requerimento, o Senador Zequinha Marinho e o Senador Fabiano Contarato. Eu acho que nós estamos caminhando bem.

Não preciso repetir o nome de todos os painelistas.

Então, neste momento, cabe a mim fazer o encerramento. E eu farei da forma mais tradicional. Não farei discurso de encerramento, porque todo mundo quer almoçar.

Nada mais havendo a tratar, declaro encerrada a presente reunião.

Parabéns a todos os painelistas!

*(Iniciada às 9 horas e 55 minutos, a reunião é encerrada às 12 horas e 10 minutos.)*