



SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA
SECRETARIA DE REGISTRO E REDAÇÃO PARLAMENTAR

REUNIÃO

13/06/2017 - 21ª - Comissão de Assuntos Sociais

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Declaro aberta a 21ª Reunião da Comissão de Assuntos Sociais da 3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura do Senado Federal.

Antes de iniciar os nossos trabalhos, proponho a dispensa da leitura e a aprovação da ata da reunião anterior.

As Srªs e os Srs. Senadores que aprovam permaneçam como se encontram. (*Pausa.*)

Aprovado.

A presente reunião destina-se à apreciação de item único, o PLC 38/2017, conforme pauta previamente publicada.

Antes de iniciarmos, gostaria de fazer o seguinte esclarecimento.

Conforme acordado na 20ª Reunião desta Comissão, ocorrida em 8 de junho de 2017, adotaremos os seguintes procedimentos: a reunião de hoje, 20ª Reunião desta Comissão, ocorrida em 8 de junho de 2017, destina-se à leitura do relatório do Senador Ricardo Ferraço, após a qual abriremos a discussão da matéria, momento em que poderão ser lidos os votos em separado apresentados; finalizados os debates, encerraremos a discussão. Na próxima reunião, em 20 de junho de 2017, será votada a matéria e, conforme acordo com a oposição, teremos uma hora e meia, improrrogável, para encaminhamentos e discussão e, depois, ocorrerá a votação.

A SRª GLEISI HOFFMANN (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PR) - Pela ordem, Srª Presidenta.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Pois não, Senadora Gleisi.

A SRª GLEISI HOFFMANN (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PR. Pela ordem.) - Obrigada.

Cumprimentando V. Exª e todos os Senadores, eu quero pedir à Mesa que faça o adendo ao processo de uma nota de esclarecimento da Organização Internacional do Trabalho sobre a lista de Estados-membros convidados a se apresentarem ao Comitê de Peritos.

Essa nota esclarece - e é importante que esteja no processo - uma assertiva feita pelo Relator da matéria, Senador Ricardo Ferraço, que disse em seu relatório e ontem à imprensa que a proposta de modernização trabalhista que está sendo discutida nesta Casa foi analisada e validada pela Organização do Trabalho (OIT) e que o anúncio teria sido feito no dia 6 de junho, paralelamente à 106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que acontece em Genebra, na Suíça.

A OIT nos mandou uma nota dizendo que não procede isso, e eu gostaria que essa nota fosse anexada ao processo, porque a julgo muito importante.

Ela diz o seguinte: que os demais casos que não foram citados na lista, inclusive o do Brasil, incluindo os referentes ao Brasil, seguem o rito ordinário e estão sendo conduzidos de acordo com o procedimento normal do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações. E o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, em relação ao caso do Brasil, fez, dentre outras observações, a seguinte: "A esse respeito, o Comitê recorda que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar um acordo sobre termos e condições de trabalho que sejam ainda mais favoráveis que os previstos na legislação". A lógica da reforma trabalhista do Governo é exatamente oposta a isso.

Então, eu gostaria que o Senador Ricardo Ferraço se abstinhasse de dizer que a OIT aprova essa reforma e que essa nota constasse do processo. Queremos dizer, em alto e bom som, que a OIT não se manifestou sobre essa reclamação, mas ainda se manifestará. No entanto, já se manifestou no sentido de que as suas resoluções são bem claras ao dizer que nenhuma mudança deve estabelecer a derrogação geral do Direito do Trabalho através da negociação coletiva, o que seria contrário ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária estabelecida pela convenção.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Pergunto ao Senador Ferraço se gostaria de se manifestar.

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES) - Srª Presidente, eu não apenas contesto, mas reafirmo aquilo que falei, o que vou ratificar com a correspondência que recebemos da Embaixadora Maria Nazareth Farani Azevêdo, Embaixadora-Chefe da Missão Permanente do Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho, evidentemente esclarecendo que S. Exª a Embaixadora Maria Nazareth Farani Azevêdo é uma funcionária do Estado brasileiro e, portanto, não está subordinada a conveniências de governos. E a correspondência que recebemos da Embaixadora tem o seguinte teor.

Transmito, a seguir, para conhecimento, o teor da comunicação da Missão Permanente do Brasil junto à Organização das Nações Unidas e demais organismos internacionais em Genebra, que informa a ausência do Brasil na lista de países que serão submetidos à Comissão de Aplicação de Normas (CAN) durante a 106ª Conferência Internacional do Trabalho.

Informo, conforme antecipado: o Brasil não consta da lista de países que serão submetidos à Comissão de Aplicação de Normas durante a 106ª Conferência Internacional do Trabalho. A lista divulgada hoje, em 08/06, inclui os cinco países com casos considerados graves e 19 decididos pela Comissão Paritária de Empregadores e de Trabalhadores.

Transcrevo, abaixo, a referida lista com a indicação do número da convenção supostamente violada [...]

E apresenta a lista dos países que constarão da chamada Comissão de Aplicação de Normas, que exclui objetivamente e explicitamente o Brasil. Portanto, eu dou fé, e fé pública, à manifestação da Missão Permanente do nosso País junto à Organização Internacional do Trabalho. É como reafirmo e ratifico as manifestações feitas, Srª Presidente.

A SRª GLEISI HOFFMANN (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PR) - Srª Presidenta, eu gostaria só... Dialogando aqui com o Senador Ferraço, nós recebemos agora um ofício do Diretor do Escritório da OIT no Brasil, Dr. Peter Poschen. O nosso Líder, Lindbergh Farias, pediu que ele esclarecesse a nota da OIT, que estou encaminhando à Mesa, e ele disse o seguinte, Senador Ferraço - e eu gostaria que isso fosse juntado ao processo.

Com relação ao questionamento realizado por V. Exª sobre uma possível validação da OIT com relação ao referido projeto, essa situação foge à realidade. A OIT não proferiu nenhum parecer sobre o projeto de lei. O anúncio referido no texto, no dia 6 de junho, faz menção à nota já publicada no dia 9 de junho de 2017 com o seguinte conteúdo na íntegra:[...]

E aí ele lê e diz o seguinte:

[...] 3. Durante a Conferência Internacional do Trabalho, um Comitê de Aplicação de Normas, composto por representantes dos trabalhadores e empregadores, elegeu 24 casos para serem discutidos individualmente ao longo da Conferência.

4. Essa definição cabe exclusivamente ao Comitê e leva em consideração o equilíbrio entre as regiões do mundo, Convenções técnicas e fundamentais e violações frequentes.

Isso quer dizer que o Brasil não foi analisado. Mas aí ele coloca depois que o Brasil será analisado: "Os demais casos que não foram citados nessa lista, incluindo os referentes ao Brasil, seguem o rito ordinário e estão sendo conduzidos de acordo com o procedimento normal do Comitê de Peritos na Aplicação das Convenções e das Recomendações."

Então, a OIT não tem parecer sobre isso, vai analisar. E as suas convenções são claras, exatamente dizendo que o convenicionado não pode se colocar sobre o legislado se for para trazer prejuízo aos trabalhadores.

Então, quero também anexar esse ofício ao processo.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Será anexado, Senadora.

Agora vamos à leitura do relatório.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Pela ordem, Srª Presidente.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu tinha imaginado que nós hoje - como acordado - íamos ler os relatórios, a não ser que V. Exª...

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Sim, é pelos ordenamentos dos trabalhos, é apenas isso.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Que ordenamento?

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Eu não tenho objetivo nenhum de atrapalhar ou procrastinar.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Não sei, vamos ver.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Pelo contrário, Presidente, mesmo porque nós já fizemos um acordo na semana passada.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Então, por favor, vamos ao tema que V. Exª quer abordar.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM. Pela ordem.) - Sim, estou tentando, desde a hora que pedi a palavra.

Primeiro, Presidente, questiono V. Exª se, após a leitura do relatório pelo Senador Ricardo Ferraço, já está assegurado que quem apresentou voto em separado promoverá a leitura do seu voto em separado.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Senadora Vanessa, já está superassegurado. Eu li isso antes de começar a reunião, e V. Exª é a terceira a fazer a leitura do voto em separado.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Perfeito.

Em segundo lugar, Presidente, eu...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Estamos repetindo a mesma coisa do começo da reunião.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Perfeito.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Qual é o segundo item?

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - O segundo item diz respeito a requerimentos que estão sobre a mesa, que já foram apresentados em reuniões anteriores e tratam de audiências públicas sobre essa matéria. Eu pergunto a V. Exª se seria possível, após a leitura de todos os relatórios, votarmos esses requerimentos, sem nenhum condicionamento.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Vamos avaliar a que horas terminamos, aí avaliaremos.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Exatamente, porque o projeto seguirá para a Comissão de Constituição e Justiça, o que não implica encerrarmos o debate aqui.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Aí avaliaremos...

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Inclusive, o que eu considero prioritário é o convite ao Ministro do Trabalho para que venha a esta Comissão.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Ele já expôs em sessão temática, mas tudo bem, podemos avaliar.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Sim, mas aqui é uma comissão... Ele expôs e não ouviu nada, falou e foi embora.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Quando acabarmos as três leituras, Senadora Vanessa, nós avaliaremos.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Eu agradeço.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Dependendo do horário e dependendo da...

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Agradeço a V. Exª. Muito obrigada.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA) - Presidenta Marta, pela ordem.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Senador Paulo.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. Pela ordem.) - Seguinte, Presidenta: muita calma nesta hora.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu estou tendo, vocês é que estão agora tentando controlar...

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA) - Ainda serão apresentadas muitas questões de ordem, porque é um direito parlamentar aqui, do processo. Então, está assegurado o acordo, vamos iniciar as leituras etc. Agora, por essa questão ser tão problemática e serem disputadas aqui as posições, é natural que haja esse processo. Então, não se irrite com o pedido de ordem nosso. Calma, vamos começar tranquilos, porque isso vai até as 18h.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Pode ser até as 10h da noite, Senador, mas hoje nós vamos ler. Com a palavra o Senador Ferrazo.

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES. Como Relator.) - Muito obrigado, Srª Presidente, Srªs e Srs. Senadores.

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017. A matéria foi apresentada em princípio, na origem, pelo Poder Executivo e, na Casa iniciadora, tramitou como Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

A proposta, conhecida como aperfeiçoamento das leis trabalhistas, atualiza uma série de dispositivos em quatro leis diferentes.

A matéria já foi aprovada pela Comissão de Assuntos Econômicos e, após a análise da Comissão de Assuntos Sociais, seguirá para a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Na CAS, até o momento de entrega deste relatório, foram apresentadas as Emendas nºs 243 a 430.

Regimentalmente, sabemos que o inciso I do art. 100 do Regimento Interno do Senado Federal reserva à Comissão de Assuntos Sociais opinar sobre proposições que versem sobre as relações de trabalho. Por isso, a Comissão é lócus natural para debatermos o aperfeiçoamento das leis trabalhistas, que são dos anos 40 e, portanto, não dialogam mais com as necessidades do mercado de trabalho do nosso País.

Em relação à constitucionalidade, evidenciamos preliminarmente que o instrumento para este aperfeiçoamento trabalhista pretendido é adequado, uma vez que obedece à hierarquia das leis. Nem poderia ser diferente, uma vez que lei que invadisse e confrontasse o texto constitucional seria rapidamente repelida, por óbvio, pelo Supremo Tribunal Federal.

Ainda, a proposta está pautada pelo fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º; pelo propósito de viabilizar o direito ao trabalho, um dos direitos sociais elencados no art. 6º; e pelo princípio da busca do pleno emprego que rege nossa ordem econômica na Carta Cidadã.

Adicionalmente, esclarecemos que o projeto resgata a competência constitucional prevista para a União no art. 22, de legislar sobre Direito do Trabalho, e a previsão do art. 48, de que cabe ao Congresso Nacional dispor sobre as matérias de competência da União. Essa defesa ao ativismo judicial está orientada pelos sagrados princípios constitucionais da separação dos Poderes e da conformidade funcional, sublinhados no art. 2º da Constituição.

Nas mudanças empreendidas pelo projeto no processo do trabalho não se afronta, e nem se poderia afrontar, a cláusula pétreia que é a garantia constitucional de acesso à Justiça, e preserva-se o mandamento do inciso LXXIV do art. 5º, que assegura o direito de os comprovadamente pobres acessarem a Justiça sem custos.

Destacamos também que o PLC se coaduna com a moderna jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Em especial, a prevalência do negociado sobre o legislado, de que trata a modernização trabalhista, encontra respaldo na visão, inclusive, da nossa Suprema Corte, que reconhece o desejo do Constituinte de prestigiar a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição das partes na resolução dos conflitos trabalhistas. Mais adiante, neste relatório, nos aprofundamos de forma mais detida sobre os aspectos de constitucionalidade desta proposta.

No mérito, Srª Presidente, Srªs e Srs. Senadores, após o diálogo com diversos segmentos da sociedade em audiências públicas - contribuições, sugestões, críticas, acumulação de massa crítica -, apresentamos nossa visão de que o projeto se norteia pelo binômio fundamental da flexibilização com a proteção. Em nosso entendimento, a proposta simultaneamente:

- i) Mantém todos os direitos das pessoas que trabalham na área urbana e rural, inclusive, evidentemente, os direitos constitucionais;
- ii) Inclui dezenas de milhões de pessoas hoje ausentes do mercado de trabalho formal, concedendo-lhes direitos que hoje não possuem;

iii) Traz novas conquistas sociais, com a regulamentação de novos temas do mundo do trabalho que hoje não são reconhecidos propriamente pela legislação.

Analizamos a seguir cada um destes três pontos.

1. Manutenção de direitos, aquilo que nós consideramos uma premissa, ou uma preliminar, para a avaliação deste projeto.

O tema do trabalho é um tema caro à nossa Constituição. Ele está consagrado no art. 7º e seus 34 incisos, que elencam direitos das pessoas que trabalham nas áreas urbana e rural, e no art. 8º, que se dedica ao direito coletivo do trabalho. Entendemos que o projeto em tela preserva todos os direitos das pessoas previstos nestes dispositivos e os amplia, à medida que permite que mais trabalhadores possam deles usufruir.

Esta proposta é uma conquista, ao passo que aprimora esses dispositivos. Aliás, é primordial destacar o óbvio respeito da proposição ora analisada à hierarquia das normas. Novamente, Srª Presidente, Srªs e Srs. Senadores, enfatizamos: nenhum dispositivo constitucional é ofendido. A proposição não modifica os arts. 7º e 8º, nem altera qualquer artigo, parágrafo, inciso ou alínea da Constituição Federal.

Quando afirmamos que respeitamos por óbvio a hierarquia das leis, é para responder à falsa tese de que esta reforma trabalhista ataca direitos constitucionais. Fosse essa a intenção, ela seria um tiro no pé, uma vez que prontamente a Corte Constitucional do nosso País julgaria procedente a profusão de ações diretas de inconstitucionalidade que seriam pugnadas contra a norma. Esta narrativa é tão verossímil quanto a batalha de Itararé, a batalha que, como sabemos, nunca houve.

Nesta Comissão de Assuntos Sociais, é oportuno e tempestivo destacar que a proposta de aperfeiçoamento está em linha com as boas práticas. Inclusive, reitero aquilo que afirmei anteriormente com relação à exclusão do País, porque houve, sim, uma denúncia formal por parte do Ministério Público do Trabalho junto à OIT - e o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para tal -, mas, por parte da OIT, não houve a inclusão do nosso País na 106ª Reunião Anual que acontecerá; ou seja, houve a exclusão do nosso País dessa lista de países que estariam violando, ou em vias de violar... É uma declaração absolutamente clara daquilo que estamos afirmando.

Para além da manutenção dos direitos, nós queremos reafirmar que outro tema fundamental desse aperfeiçoamento tem a ver com a inclusão daqueles que são os verdadeiros precarizados do mercado de trabalho em nosso País por não terem acesso a emprego, por não terem acesso a emprego com carteira de trabalho, com todos os seus direitos pecuniários e direitos sociais garantidos pela nossa Constituição.

Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para essas pessoas, desempregadas ou no mercado de trabalho informal, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e tantos outros.

Desprotegidos de uma legislação que é considerada protetora, esses brasileiros levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, tampouco têm direito.

Em caso de acidente ou de incapacidade temporária, esses 55 milhões de pessoas desempregadas em nosso País, desalentadas ou informais no Brasil não possuem sequer direito ao auxílio-doença, Senador Elmano. Se a incapacidade for pior, permanente, não farão jus à aposentadoria por invalidez. Se falecerem, não poderão deixar pensão por morte para suas famílias, Senadora Ana Amélia. Se engravidarem, milhões de mulheres brasileiras não terão direito sequer à licença-maternidade ou ao salário-maternidade, por uma razão clara e óbvia: são trabalhadoras que estão na informalidade e, não tendo acesso a esses direitos, não têm acesso, por óbvio, conseqüentemente, a esses benefícios sociais.

Os dados oficiais de desemprego e informalidade são avassaladores, impressionam por mostrar como parcela tão expressiva da população brasileira vive de maneira tão precária.

Analisemos brevemente estes números, que são incontestáveis, porque não são versões, são fatos. A força de trabalho no Brasil soma em 2017 cerca de 103 milhões de pessoas, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a PNAD Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esta força de trabalho inclui a população empregada e a população desempregada. Desde setembro de 2016, no entanto, o IBGE trouxe dados ainda mais preocupantes sobre o nosso mercado de trabalho, que passaram a computar nas estatísticas oficiais, a chamada força de trabalho potencial.

Essas eram pessoas até então invisíveis, não alcançadas pelas estatísticas do IBGE, muito embora vivam situações críticas. Estes são os trabalhadores “desalentados”, aqueles que estão dispostos a trabalhar, mas não procuraram um no mês de referência das pesquisas amostrais. São um símbolo do fracasso do funcionamento do nosso mercado de trabalho, porque

de certa forma são tão desempregados que nem mais desempregados são considerados. E eles são mais de 6 milhões de pessoas em nosso País.

Temos, assim, uma força de trabalho ampliada, somando ocupados, desocupados e desalentados, de cerca de 110 milhões de pessoas.

Somados desocupados e desalentados, temos os mais de 20 milhões fora do mercado de trabalho a que nos referimos no início desta seção. Entretanto, dos 90 milhões de brasileiros restantes, parte significativa é atingida pela informalidade, isto é, estão fora da proteção da legislação trabalhista.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em publicação de abril de 2017 do Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise, a informalidade no mercado de trabalho é de cerca de 39%, totalizando cerca de 35 milhões de seres humanos que não são contemplados, que não são protegidos pela premissa da formalidade do mercado de trabalho, ou seja, não têm direito à Carteira de Trabalho e a todos os benefícios pecuniários e sociais que estão consagrados na Constituição Federal. Frisa-se, aliás, que este indicador se manteve alto mesmo no período do chamado *boom* das *commodities* e de ápice do bônus demográfico que provocou um desemprego baixo no nosso País em anos recentes.

Essa ressalva é essencial para aqueles que apresentaram com frequência na tramitação desta proposta o insensível argumento de que a crise do mercado de trabalho no Brasil é conjuntural, em função dessa profunda recessão, dos equívocos de orientação em política econômica que mergulharam o nosso País na mais profunda crise econômica, com elevadíssimos reflexos sociais. Segundo o Ipea, a crônica taxa de informalidade no País era de aproximadamente 41% em 2013, período em que tivemos uma baixa taxa de desemprego em nosso País, Senador Moka. Em que pese esse baixo desemprego, ainda assim, nessa conjuntura e naquela circunstância, a taxa de informalidade ainda estava presente em 41% das pessoas que trabalham em nosso País e que não têm direito a esses benefícios.

Portanto, essa é uma proposta que dialoga não apenas com a manutenção dos direitos fundamentais que estão consagrados na Constituição, como cria alternativas e oportunidades para que milhões de brasileiros possam ingressar no mercado de trabalho de forma cidadã, pela porta da frente, sendo nivelados com o conjunto de brasileiros que são protegidos pela CLT e pelas nossas leis trabalhistas.

Quase 40% de trabalhadores informais: isso quer dizer que apenas cerca de 55 milhões de brasileiros ocupados possuem algum grau de formalização e proteção. Dessa forma, concluímos nosso raciocínio: temos outros 55 milhões de brasileiros excluídos da proteção da CLT, seja porque não possuem carteira assinada, seja porque não possuem emprego, ou seja, porque não possuem mais nem ânimo sequer para buscar oportunidade e levar dignidade para suas famílias.

Nos 74 anos de CLT, é óbvio que nós precisamos, em verso e prosa, saudar as conquistas da CLT. Sobretudo no tempo em que ela foi edificada, nos anos 40, o nosso País passava por mudanças profundas e estruturais. Nós éramos um país basicamente rural, nós ingressávamos no processo industrial, e houve, de fato, uma migração muito forte de pessoas da área rural para a área urbana para procurarem oportunidade na área industrial. E havia, como houve de fato, necessidade de proteção para essas pessoas, para que elas não fossem submetidas às mesmas regras, que eram regras muito arcaicas, da área rural do nosso País.

De lá para cá, mudou o Brasil, mudaram as relações de trabalho. Há décadas, países fizeram intervenções e mudanças que agora nós estamos tendo a coragem de fazer, sem a covardia de enxergarmos o Brasil pelo retrovisor, não pelo parabrisa. Portanto, o que estamos fazendo é um aperfeiçoamento das nossas leis trabalhistas, considerando e dialogando com o mercado de trabalho, que mudou muito e vai continuar mudando muito nos anos que se sucederão.

Portanto, esta é uma reforma para o conjunto da sociedade e das pessoas, para manter as conquistas e direitos daqueles que possuem - felizmente, graças a Deus! - emprego formal e para os demais, os 55 milhões que vivem em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, e que não são representados por grupos de interesse, por minorias organizadas que, de tempos em tempos, vêm capturando e sequestrando o interesse do Estado brasileiro.

O Congresso Nacional precisa olhar também para esses 55 milhões de brasileiros precarizados. O Parlamento tem de ser sentinela também desta metade muda da força de trabalho em nosso País. Afinal, não existe "Sindicato Nacional de Desempregados" ou mesmo "Federação Brasileira dos Trabalhadores que já Desistiram de Procurar Emprego" - em razão do desastre da recessão econômica, que gera elevadíssimas consequências sociais para o nosso País.

A legislação trabalhista e a jurisprudência trabalhista podem ser muito boas - e são, de fato, protetoras - para os brasileiros incluídos. O Congresso Nacional, entretanto, tem que olhar para o conjunto da sociedade, tem que trabalhar pela preservação e ampliação dessas conquistas, mas não pode se esquecer de botar um olhar geral para esses brasileiros, que são os verdadeiros precarizados do mercado de trabalho em nosso País.

Tampouco podemos concordar com o argumento de que parte desses seres humanos excluídos, os trabalhadores informais, têm parcialmente acesso a seus direitos porque podem acionar a Justiça do Trabalho e buscar reparação. Trata-se de um argumento cruel que minimiza o sofrimento dessas pessoas.

Porém, os dados gerais sobre desemprego, informalidade e desalento não constam dessa história. Estes dados agregados não retratam adequadamente a situação dos grupos mais vulneráveis da nossa sociedade. Segundo o IBGE, em 2016 a taxa de desemprego das mulheres, Senadora Marta Suplicy, foi 30% maior do que a dos homens. A taxa de desemprego dos jovens é mais que o dobro da taxa de desemprego do conjunto da população. Entre os negros, a taxa de desemprego é 50% maior do que entre os brancos. No Nordeste, Senador Elmano, o desemprego é quase 90% maior do que no Sul.

Ainda de acordo com pesquisa do Ipea, o desemprego é dez vezes maior entre os 10% mais pobres do que entre os 10% mais ricos. É uma estatística perversa: os pobres são os mais suscetíveis à desocupação, e também são os que mais sofrem com os efeitos dela. Ao contrário do rico quando desempregado, Senador Moka, o pobre não possui patrimônio ou reservas para consumir, não tem acesso a crédito e em geral está conectado em redes de pessoas em situação semelhante.

É inacreditável que ainda existam segmentos que desejam que as coisas possam continuar como estão, porque, de fato, continuar como estão significa dizer que estão boas para elas. Falta solidariedade humana, falta fraternidade, falta misericórdia para que nós possamos ampliar o nosso olhar para além daqueles segmentos que estão representados através das suas corporações. De novo eu enfatizo: além de manter todos os direitos, nós estamos criando alternativas para que milhões de brasileiros possam fazer parte, com dignidade e decência, do mercado de trabalho, estamos assegurando direitos sociais e pecuniários a esses brasileiros que estão excluídos das representações e das corporações.

Essencial é salientar que a precariedade de nosso mercado de trabalho vitimiza especialmente as crianças. Sabemos que, em nosso País, a pobreza está desproporcionalmente concentrada nelas. É evidente que essas crianças não vivem sozinhas, vivem predominantemente em famílias nas quais a mãe e o pai têm acesso deficiente ao mercado de trabalho e, portanto, são vítimas dessa desagregação. Se entre os idosos apenas 10% encontram-se no estrato mais pobre da população, mais de 30% das crianças de nosso País nele estão.

Buscar soluções para os problemas do desemprego não é, porém, apenas um desafio econômico e social, mas um imperativo ético e moral. Desemprego não significa apenas menos renda, segurança e conforto para as famílias brasileiras. Como ensinou o trabalho pioneiro da psicóloga austroínglesa Marie Jahoda, desemprego também significa privação, estando associado à identidade, ao convívio social e ao senso de propósito de um indivíduo.

Não à toa, nossa sociedade não está aflita apenas pelo desemprego, mas também pelo próprio medo do desemprego. Esta proposta é discutida em um momento em que o Índice de Medo do Desemprego chega ao maior patamar desde 1999, e é mais elevado justamente na região mais pobre do País: a Região Nordeste.

Diante dos números, provoco uma reflexão. Temos 55 milhões de brasileiros que estão fora da proteção da legislação e da jurisprudência trabalhista, ou cerca de 50% da nossa força de trabalho - conceito que já desconsidera, aliás, pessoas que não têm condições físicas ou pessoais de trabalhar, ou não estão disponíveis para fazê-lo. Esta larga parcela da população tem incidência maior de pobres, de mulheres, de jovens, de negros, e de brasileiros das regiões menos desenvolvidas.

Deve, portanto, o Congresso Nacional, em especial o Senado da República, virar as costas para essas pessoas? Não é evidente que as leis que regem as relações de trabalho no Brasil estão alienadas ou distantes dessa realidade? É esse o espírito dos objetivos fundamentais da República consagrados em nossa Constituição Federal?

Penso que não, Sr^s e Srs. Senadores. Penso que o futuro é o que estamos fazendo agora. E o futuro é aprovar uma reforma trabalhista para criar um mercado de trabalho que funcione para todos, que gere oportunidade para todos e que permita que as brasileiras e os brasileiros realizem todo o seu potencial e rumem à prosperidade. Ou vamos esperar mais 74 anos para mudar a nossa legislação?

O mundo mudou, o Brasil mudou, e agora cabe ao Congresso Nacional e aos representantes democraticamente eleitos enfrentarem esse debate.

Por mais bem-sucedida que a CLT tenha sido, não fomos capazes ao longo de décadas de incluir o enorme conjunto dos brasileiros excluídos. Não podemos ter medo do novo. Existem caminhos alternativos ao que trilhamos até agora. Não temos de ter receio em olhar para democracias que deram certo, que edificaram economias inclusivas, que buscaram outros caminhos. O mundo já enfrenta este problema com êxito há muitos anos.

Não se trata de haver um momento melhor ou pior para o tratar da questão. Existe apenas o momento certo, o momento da mudança, e a mudança precisa ser feita.

Portanto, Sr^a Presidente, com esses fundamentos, vou discorrendo em meu relatório, que já é do conhecimento das Sr^s e dos Srs. Senadores e de todos aqueles que nos acompanham, até porque está publicado no *site* do Senado, para que possam

fazer uma leitura detida. Este relatório foi lido, está publicado e encontra-se à disposição para que possamos fazer, em um passo seguinte, o debate necessário e adequado sobre todas as questões que enfrentamos aqui que estejam relacionadas às questões de mérito e mesmo às questões de constitucionalidade.

Nós recebemos, Sr^a Presidente, Sr^s e Srs. Senadores, um conjunto de emendas, e eu registro emendas que foram apresentadas pelo Senador Romário. Recebemos emendas de S. Ex^a o Senador Romário que externam uma grande e legítima preocupação, que é de todos nós, com pessoas com algum tipo de necessidade especial. O Senador Romário propõe jornadas flexíveis e tratamento diferenciado em relação à prevalência do negociado sobre o legislado, ao teletrabalho e ao trabalho intermitente. Reconhecemos o mérito e o senso de justiça das propostas, mas consideramos, após profunda análise, que os efeitos verificados podem ser contrários aos pretendidos, uma vez que podem induzir empresas a evitar a contratação desses profissionais. Nesta sensível questão, precisamos ter atenção ao propósito do inciso XXXI do art. 7º, já consagrado em nossa Constituição Federal e que resguarda a admissão do trabalhador portador de deficiência, e ao nosso dever constitucional previsto no inciso XIV do art. 24, de proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Nesse sentido, temos a segurança de que, entre outras normas, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) provê um arcabouço jurídico que regulamenta o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Observamos que ali também estava presente o Senador Romário, como Relator do projeto de autoria do eminente e combativo Senador Paulo Paim. Esperamos que a modernização e o aperfeiçoamento das leis trabalhistas em tela possam ser um veículo que possibilite ainda mais a inclusão com qualidade destes brasileiros no mundo do trabalho.

Por fim, não concordamos com emendas que alteram a cláusula de vigência deste projeto; condicionam a aprovação deste projeto à aprovação em referendo popular e coisas do gênero.

Portanto, estamos, Sr^a Presidente, rejeitando todas as emendas que foram reapresentadas na Comissão de Assuntos Sociais, até porque são emendas que reiteram debates já feitos na Comissão de Assuntos Econômicos. Portanto, estamos rejeitando essas emendas, mantendo as salvaguardas e as recomendações que foram apresentadas.

Nesse sentido, Sr^a Presidente, diante do exposto, o voto é pela aprovação total do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, nos termos do inciso I do art. 133 do Regimento Interno do Senado Federal e pela rejeição de todas as emendas apresentadas ao projeto.

Agradecendo a condescendência do tempo a V. Ex^a, Sr^a Presidente Senadora Marta Suplicy, é como relato e submeto à consideração das Sr^s e Srs. Senadores que compõem a Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal.

Muito obrigado.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Obrigada, Senador Ricardo Ferraço.

A matéria está em discussão.

Concedo a palavra ao Senador Paulo Paim.

A SR^a VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Não, Presidente...

A SR^a GLEISI HOFFMANN (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PR) - A leitura do voto...

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Não, a discussão é a leitura do voto.

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES. *Fora do microfone.*) - Na verdade...

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - A discussão é essa.

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES) - ... o nosso encaminhamento é que apresentaríamos o nosso parecer assim como os eventuais substitutivos...

A SR^a VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Não se disse que teríamos o início da discussão.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Vamos fazer a leitura do Senador Paim, depois a leitura do voto em separado do Senador Randolfe, depois a leitura do voto em separado de V. Ex^a. Aí está encerrada a discussão. Foi isso que foi acordado. (*Pausa.*)

Senadora Vanessa, eu estou respondendo a V. Ex^a que foi acordado que nós faríamos a leitura dos três votos em separado e, depois, encerraríamos a discussão.

(*Intervenção fora do microfone.*)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Sim, como foi acordado.

Estava discutido que, depois, nós iríamos, só na semana que vem, votar. Mas, atendendo a um pedido da Senadora Gleisi, foi acordado que, na próxima semana, antes da votação, teríamos uma hora e meia - de relógio - de discussão, para que os que hoje não se pronunciaram possam ter os seus 10 minutos para se colocar.

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES) - Ou seja, o combinado sobre o legislado é que o Relator apresentaria o seu parecer e os demais Senadores apresentariam os seus votos em separado, ficando a discussão, como ficará, para a próxima semana.

(Intervenção fora do microfone.)

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Eu acho que seria bom, Srª Presidente...

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES) - Vamos consultar o Senador Paulo Paim, que foi o condutor deste acordo.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Não; deixa ela ler...

O SR. RICARDO FERRAÇO (Bloco Social Democrata/PSDB - ES) - Acho que não há dúvida com relação a isso.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - A minha fala.

Eu gostaria de colocar mais alguma coisa para deixar bem registrado e claro: a leitura do relatório e dos votos em separado no dia 13 encerra a discussão, e não serão aceitos votos em separado nem emendas. No dia 20, teremos a votação.

Só para registrar. Isso é o que está...

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Presidente, eu acho que é bom a gente deixar bem claro, porque isso evita os confrontos.

Então, serão lidos os votos em separado e V. Exª, na reunião da próxima terça-feira, abrirá a palavra para o debate àqueles que não apresentaram votos em separado.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Não, vão ser lidos votos em separado...

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Sim; abrirá a palavra para aqueles que não...

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Terão 10 minutos.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Será como solicitou a Senadora Gleisi: como hoje não há discussão, alguns gostariam de fazer um breve pronunciamento, e eu concordei. Assim, nós vamos abrir, por uma hora e meia,, E quero deixar...

(Intervenção fora do microfone.)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - A discussão se encerra hoje, conforme o combinado. É uma hora e meia para encaminhamento na semana que vem. Essa foi uma abertura que fizemos.

A SRª GLEISI HOFFMANN (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PR) - Senadora Marta, desculpe. Eu gostaria só que a assessoria pudesse colaborar em vez de prejudicar. Nós estamos fazendo um acordo político aqui.

Eu conversei com a Senadora Marta. Nós vamos ler os relatórios, vamos encerrar a reunião e vamos discutir por uma hora e meia, na semana que vem, e nós vamos votar. Foi isso. Então, eu gostaria que, se nós tivermos um acordo político, que, por favor, a assessoria se abstenha de fazer o que faz, porque, aí, a gente vai com calma e já passa a palavra ao Senador Paim para ler. Não tem problema.

Já disse a V. Exª: nós não vamos criar nenhum problema na discussão na CAS, como nós acertamos com V. Exª, que teve uma postura correta conosco na última reunião, que nos ajudou no entendimento com a Liderança do Governo para não ler o relatório. Então, nós só estamos pedindo isso. A CAS vai votar na próxima terça-feira. Este é um compromisso nosso, um compromisso que eu assumo como Presidente do Partido e em nome da Liderança do PT.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Sim, e o compromisso é de que essa discussão terá uma hora e meia e não mais do que isso. O tempo será dividido conforme a oposição entender dividi-lo.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Pronto!

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Então, vamos lá.

Concedo a palavra ao Senador Paulo Paim para a leitura do seu voto em separado.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Senadora Marta Suplicy, Presidente da CAS, Senador Ricardo Ferraço, Relator, Senadores e Senadoras, todos que nos acompanham pelo sistema de comunicação do Senado e todos os presentes aqui na sala, eu queria, em primeiro lugar, pedir que fosse - e faço questão - anexado ao meu relatório esse documento da OIT, porque acho que é um documento claro.

E ele diz aqui, bem no final, exatamente o seguinte.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Senador Paim, não podemos passar para o... Isso já foi debatido pela Senadora Gleisi.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Mas eu não vou discutir isso, nem vou. Só estou pedindo que seja anexado...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Isso não faz parte do seu voto, mas será anexado.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - ...ao meu relatório.

Eu só vou ler três linhas - três linhas! - e, depois, vou ler aqui, pacientemente, o meu relatório. Eu sei que todos vão colaborar para isso, inclusive ficando em silêncio, como foi na outra Comissão. Eu falo ao plenário, naturalmente.

O que diz a última linha do documento da OIT, que peço que seja, na íntegra, incorporado ao meu relatório?

Dessa forma, a exclusão do Brasil da lista dos 24 casos não está relacionada ao mérito do PLC 38, de 2017, e não deve ser interpretada, de maneira alguma, como opinião sobre o referido projeto. A OIT ou qualquer um dos seus órgãos não emitiu nenhum parecer técnico sobre o PLC.

Peter Poschen, Diretor do Escritório da OIT no Brasil.

Somente isso, Senadora. Somente isso, com a calma que pedi aqui o nosso querido Paulo Rocha, até porque ela não poderia emitir parecer daquilo que não existe. Tudo isso aqui é discussão, em tese, de relatório sendo apresentado. Como a OIT iria se meter e dar uma opinião sobre uma proposta que está sendo discutida no Brasil? Então, fica aqui anexado.

Com calma e tranquilidade, como na Comissão de Assuntos Econômicos, eu quero iniciar, na minha introdução, lendo, Srª Presidenta, uma pequena poesia que marcou muito para mim, ao longo da minha vida inclusive, o enfrentamento à ditadura. É de Pablo Neruda e diz o seguinte.

Eu não me calo.

Eu preconizo um amor inexorável.

E não me importa pessoa nem cão [que grite]:

Só o povo me é considerável,

Só a pátria minha condição.

Povo e pátria manejam meu cuidado,

Pátria e Povo destinam meus deveres

E se logram matar o revoltado

Pelo povo, é minha Pátria quem morre.

É esse meu temor e minha agonia.

Por isso no combate ninguém espere

Que se quede sem voz minha poesia.

Pablo Neruda, no enfrentamento à ditadura.

Enfim, senhores, aqui estamos, norteados, espero eu, pelo princípio de respeito, de amor, mas também de luta. A causa é justa e, por isso, estamos aqui.

Os direitos trabalhistas e sociais da nossa gente estão em jogo. Não gerará um emprego; aumentará o desemprego, e nós todos sabemos disso. Aumentará o lucro dos grandes empreendedores.

No tabuleiro de xadrez, não o de Kasparov, mas no tabuleiro das assimetrias, das desigualdades, das pedras não lapidadas, vamos tratar, no pouco tempo que temos pela frente, da vida de milhões e milhões de brasileiros. Horas, minutos, segundos separam, acreditem, o destino e as pegadas do povo trabalhador. É muito pouco para a grandeza do tema. Érico Veríssimo,

em *Um certo capitão Rodrigo*, colocou uma epígrafe retirada da Bíblia que tem a ver com tudo isso, com este momento de sangria e vergonha para o nosso País:

Uma geração vai, e outra geração vem; [Eu dizia no tempo da ditadura: podem matar quanto quiserem, outros virão, e o combate, nós continuaremos a fazê-lo até que a democracia seja restabelecida.] porém a terra para sempre permanece. E nasce o sol, e põe-se o sol, e volta ao seu lugar donde nasceu. O vento vai para o sul, e faz o seu giro para o norte; continuamente vai girando o vento, e volta fazendo seus circuitos.

Sempre haverá encontros e desencontros, e nós estaremos lá.

Os homens passam, senhoras e senhores, Deputados e Senadores, mas a lei que aqui for escrita ficará. Espero que não passe - para o sofrimento de outras gerações. As elites dominantes do dinheiro, que só pensam no dinheiro e no dinheiro, e da política, sinceramente, são poeiras e vão se perder no vento, mas a luta do povo, essa é eterna e vai continuar sempre. Não abrimos mão, podem crer, de solfejar as cantigas da história. Somos o solo dos guararapes tingido de vermelho; somos os índios; somos Sepé Tiaraju, que disse "Esta terra tem dono"; somos os malês; somos Zumbi; somos quilombolas; somos farrapos; somos Anita Garibaldi; os balaios e os cabanos; somos clarins de Osório; as greves; as mãos; as mães trabalhadoras amamentando seus filhos; somos todos irmãos de Henfil - grande Henfil! -; e também somos o povo na rua por mais de 500 anos gritando "Pátria, pátria, pátria somos todos!".

Escutem a batida dos tambores nas ruas, escutem o andar da nossa gente, escutem o grito dos sem-terra, dos sem-teto, escutem as matanças - como agora aconteceu no Pará, onde 10 trabalhadores rurais foram assassinados e jogados como lixo em cima de uma kombi, de um caminhão ou de uma van -, ouçam o rufar e o grito do povo - esse é lindo. Claro que faz chorar a alma e o peito explode em sonata que grita "liberdade, liberdade, liberdade".

Sofremos, sim, como os poetas que morrem cedo. Choramos, sim, o nascimento de um filho, de alegria, ou o sorriso de um neto, na partida de um amigo, no florir da primavera e no encantamento da vida.

A grande virtude do homem público, senhoras e senhores, é a fidelidade para com as suas causas - causas que gritam, que discursam, que falam em época de campanha. E, com certeza, o que está nessa lei... Nenhum Senador, nenhum Deputado e nenhum candidato a Presidente da República disse que faria o que estão fazendo hoje.

As causas são justas, sublimes, e são razão da minha existência. Ficaremos sempre ao lado do povo brasileiro. Atravessaremos tudo que for preciso, faremos o bom combate. Vamos atravessar rios, transpondo montanhas e pintando luas no horizonte, perseverando sempre.

Senhoras e senhores, nos ensinamentos de Thomas Piketty, em *Às urnas, cidadãos!*, a democracia repousa acima de tudo no confronto permanente de ideias, na recusa das certezas prontas, no questionamento das posições de poder daqueles que querem dominar na marra e no grito, de forma oportunista.

Sr^a Presidenta, o Projeto de Lei da Câmara (PLC) n^o 38, de 2017 - PL n^o 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada "reforma trabalhista". Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou cem vezes mais, eu diria, a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal e está aqui para análise, que pretendem alguns que seja breve. Eu queria que ela fosse demorada, "compasita"; que fosse dando espaço para que o povo brasileiro pudesse aprofundar esse debate em cada roda de chimarrão, lembrando lá o meu Rio Grande, nas praias, nas favelas, nas palafitas, nos grandes centros, nos bairros de cada cidade, para que o povo soubesse o que vai acontecer a partir dessa reforma. Mas, nesta Casa, ela foi encaminhada somente a três comissões. Eu peleei muito, mas não foi à CDH. Nesta Casa, ela foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos, à Comissão de Assuntos Sociais e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso que debatêssemos. Se dependesse de mim, pode ter certeza, eu faria como fiz com a proposta da terceirização, quando fui a todos os Estados por três vezes, São Paulo, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, enfim, todos os Estados. E de lá tiramos cartas repudiando a terceirização, a reforma, nos moldes que estava sendo apontada, porque não existia ainda, e defendemos a democracia.

Srs Senadores, Sr^{as} Senadoras, a esta Comissão de Assuntos Sociais compete opinar sobre proposições que digam respeito a relações de trabalho, organização do sistema nacional de emprego e condição para o exercício de profissões, seguridade social, previdência social, população indígena e assistência social; proteção e defesa da saúde de qualquer matéria que lhe seja submetida, a teor do art. 100 do Regimento Interno do Senado Federal.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

Ah, Ulysses Guimarães e Getúlio Vargas devem estar dizendo lá em cima: "O que estão fazendo lá embaixo?" Ah, João Goulart! Ah, Mário Covas, que liderou na Constituinte todos nós! Liderou e deve estar dizendo lá em cima: "A que ponto chegamos no Brasil!" Tenho saudades da Constituição cidadã e tenho saudades do Centrão. O Centrão era muito mais avançado do que este Congresso hoje aqui. Por isso a Constituinte foi avançada. O Centrão me lembra um lambari, perto da ganância do tubarão que virou este Congresso contra o interesse do povo brasileiro, dos assalariados do campo e da cidade e dos micros e pequenos. Mas vamos lá. Eu fui Constituinte, eu estava lá e travei o bom combate. Nunca imaginei que eu estaria travando esse combate de novo aqui, no Senado da República, depois de décadas e décadas.

A Constituinte de 1987/1988 configurou-se, lembrem todos, como o ponto de inflexão de uma sociedade que recém emergira da brutalidade de uma ditadura militar. Tivemos grandes momentos lá. Por esse motivo, a Carta Constitucional de 1988 caracterizou-se por conformar um sistema de direitos que nunca anteriormente fora divisado. Muitos não a engoliram, e por isso a estão violentando ano após ano. A sociedade brasileira de então almejava se reconstruir como uma sociedade igualitária, uma sociedade generosa, que não consta no projeto da previdência e muito menos no da reforma trabalhista. Eu diria que são iguais os dois, os dois se completam. Não são generosos, são exclusivos, só interessam aos grandes. Ali na Constituinte nós inscrevemos uma visão de uma sociedade sobretudo inclusiva.

Por esse motivo, a Constituição, ao emergir desse processo, foi uma Constituição que tanta ênfase pôs nos direitos - e pôs mesmo, foi esse o nosso objetivo. O que os seus críticos não conseguem entender é que não se tratava apenas de uma norma a mais a ser aplicada, era acima de tudo o espelho em que o Brasil se via e no qual se projetava suas mais profundas inspirações.

Os críticos que teimam em ver a Carta Constitucional apenas pelo ângulo de uma suposta lassidão financeira deixam escapar este elemento fundamental da Constituição e do povo brasileiro: o desejo de construir uma sociedade de direitos. Podemos dizer que os direitos sociais, expressos em vários pontos da Constituição, se apresentam como a pedra angular desse projeto de sociedade tão sonhado por todos nós. Sonhos e sonhos. Nesse sentido, podemos afirmar que a Constituição de 1988 é o fecho simbólico do processo iniciado pela edição da CLT, em 1943, e que fora interrompido pela ditadura de 1964.

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Ora, esse projeto se encontra sob ataque, ataque feroz do grande capital. Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam - a partir de um governo que não tem um voto - para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação - liberdade de negociação, arrasam o sindicato, esculhambam a Justiça do Trabalho e falam em liberdade de negociação - e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram. Negociado sobre legislado, para mim, é piada, num país em que há trabalho escravo, em que trabalhador é assassinado e o corpo jogado que nem gado em cima do caminho.

Uma vez colocada essa parte, senhores e senhoras, eu quero entrar na análise dos pontos do projeto de lei. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para que o Senado caminhe para sua rejeição total.

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola - e não sou quem diz, é a Anamatra; quem diz são os juízes das mais variadas varas, que, por isso, encaminharam aqui documento por escrito -, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção, o que é o mais grave, da dignidade da pessoa humana - ninguém tem o direito de ferir de morte o cidadão, atacando a dignidade da pessoa humana - e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da nossa Constituição. Leiam! Se alguém tiver dúvida, peguem a Constituição e a abram. Essa construção foi coletiva. Não pensem os senhores que foi o Senador Paim sozinho que escreveu isso aqui. Juízes, procuradores, auditores, todos ajudaram na construção deste relatório. Como eu dizia, olhem, leiam, pesquisem, abram a Constituição para ver se não ataca frontalmente o seu art. 1º, III e IV e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização, e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Por isso, eu fico perplexo quando vejo alguns Parlamentares, com a maior cara de pau, dizerem que isso vai contribuir para combater a pobreza. Por amor de Deus, me digam um país do mundo em que isso aconteceu com reforma semelhante à esta? Não dirão porque não há. Pelo contrário, aqui nós falaremos dos países que se aventuraram nessa linha e só aumentaram o desemprego e a pobreza. Por isso, a indignação de nós outros e - eu diria - de grande parte do povo brasileiro. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados - não foi dado de graça -, com muita luta pelos trabalhadores brasileiros do campo, da cidade, da área pública e da área privada, consiste, sim, em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza, da violência. Olhem o que eu estou dizendo. Escrevam e marquem. A violência só vai aumentar mais neste País, e vamos ter, claro e infelizmente, a marginalização da nossa gente.

Mas podemos continuar a apontar a iniquidade, a ilegalidade, e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos deste famigerado projeto, que lamento muito que tenha chegado ao Senado. Eu tinha a esperança de que ele não passasse na Câmara dos Deputados.

Mas vamos ainda à leitura.

Entre as principais mudanças propostas, está a ampliação da abrangência do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas semanais).

Digam-me onde é que se gera um emprego aqui! Sempre entendi que a história da humanidade e tudo aquilo que li sobre redução de jornada de trabalho... Tenho dois projetos nesta Casa, um que pede o turno de seis horas para todos e outro que pede a jornada de 40 horas. Seria uma escala: primeiro, seriam 40 horas e, depois, o turno de seis horas. Aí nós estaríamos gerando emprego. Aqui não! Diz-se que, mantendo o trabalhador por mais tempo na fábrica, nesta visão que está aqui, gera-se emprego. É uma inconsequência! E há o contraponto, eu diria, no próprio relatório, porque, em um lugar, eles colocam o trabalho intermitente, com o trabalhador trabalhando algumas horas por dia; em outro lugar, eles ampliam a jornada. Não dá para entender tanta esculhambação num único relatório!

Há o estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado. Num País como o nosso, alguém acredita que o trabalhador tem força de pressão na negociação, se a lei não protege a base mínima? O que queríamos e defendemos é que a lei é o mínimo e que, acima da lei, tudo bem, negociem. Mas dizer que a lei não vai mais prevalecer para o trabalhador? E querem que ele engula isso!

Sei que, dentro das fábricas, eles estão me ouvindo neste momento, seja pela internet, seja pelo celular, de uma forma ou de outra. Há aqueles empreendedores que têm responsabilidade social e que permitem que a TV esteja ligada, para eles assistirem a este debate.

Então, os senhores, que estão aí me assistindo, digam-me isso com toda a sinceridade! Vou até tirar os óculos. A TV está ali. Diga-me, olho no olho, empregador ou trabalhador: você acredita que, não prevalecendo a lei, haverá a bondade de se dar mais do que a lei? Então, deixem a lei e digam: "Sobre a lei, vou dar mais!"

Você que é católico apostólico romano, você que é evangélico, você que é espírita, você que acredita em Deus, por favor, digam-me se acreditam nisso! A não ser que esteja mentindo para si mesmo... Deus não mata, mas castiga. A não ser que você minta para si mesmo...

Vamos em frente.

Há a prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho e a instituição e regulamentação da representação não sindical. Está me ouvindo de novo, pessoal? Eles estão me ouvindo. Sei que estão me ouvindo. Muita gente nos está ouvindo aqui. Cada um vai fazer a defesa da forma que entender. Eu a faço do meu jeito. Eles dizem que isso serve para fortalecer a negociação, mas enfraquecem o sindicato e criam uma comissão sob a ordem do empregador, dentro da fábrica, e o sindicato não pode se meter. Está aqui no projeto: "[...] regulamentação da representação não sindical no local de trabalho em empresas com mais de 200 trabalhadores [...]".

Você que trabalha em uma empresa com menos de 200 trabalhadores escapou dessa, pelo menos.

Ainda é prevista multa para combater a informalidade e ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário (de três para seis meses). O texto original enviado pelo Poder Executivo, entretanto, como todos nós sabemos, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo Relator, na Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados.

Temos de informação que, na proposta original do Governo, havia sete artigos. E me disse o próprio Ministro do Trabalho que lá não havia esse tal de trabalho intermitente, que aqui surgiu como um fantasma contra o trabalhador.

O substitutivo aprovado no plenário da Câmara dos Deputados tem 117 artigos, o que, entre incisos e parágrafos, dá mais de 200 mudanças. E, mesmo aqueles que participaram de debates lá naquela Comissão Especial que inventaram, todos me disseram: "Paim, nós debatemos sete artigos e ficamos perplexos, porque no plenário apareceram 117 artigos", e outras mudanças a que eu já me referi aqui.

As alterações propostas pelo PLC 38 podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho. Vamos analisar, portanto, os três primeiros temas, a partir de notas técnicas elaboradas - a Senadora Marta conhece muito bem, assim como o Senador Ferraço - pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), que é respeitado por todos, independentemente de qual seja o governo.

Vamos lá. Condições de trabalho, contrato temporário. Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um cardápio de contratos precários que se somam ao contrato temporário, recentemente aprovado pela tal lei que eu chamo de maldita, Lei nº 13.429, de 2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratações que diminuam custos, ou seja, com menores custos.

Se diminui custo, quem perde? Alguém poderia dizer: "Não, é o consumidor". Pois bem, não quero que perca o consumidor. Mas quem perde mesmo é o trabalhador. Diminuir o custo significa redução salarial; diminui o poder de compra do trabalhador. Para os trabalhadores, significa inserção no mercado de trabalho com menor proteção, menor salário.

Jornada de 12 por 36. O PLC nº 38, de 2017, também inclui medidas que facilitam a demissão. E dizem que o projeto é para gerar emprego. Entenda quem quiser. O PLC nº 38 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade de o trabalhador reclamar - vejam bem, reclamar - direito trabalhista na Justiça do Trabalho.

Quer mais? Há mais ainda. Isso não é tudo, vai ficar muito pior ainda, quando a gente for lendo esse relatório. Altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual... E eles falam que é para fortalecer a negociação coletiva, mas levam quase tudo para o acordo individual.

E você que está me ouvindo - pode ser até que o seu patrão esteja na sua frente -, olhe como vai ficar a relação de vocês. Agora não é mais a negociação coletiva, não é mais a CLT; agora, ele vai chegar e vai dizer: "Você abre mão disso, disso e daquilo a que você tem direito, senão, você estará no olho da rua!" O que você vai fazer? Vai ter que aceitar.

A jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso, jornada 12 por 36, hoje está restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com quem? Com o sindicato. Vamos pegar o caso dos enfermeiros, 12 por 36. Agora, bote um trabalhador numa fundição para trabalhar 12 por 36; bote dentro de uma forjaria; bote num canavial. Alguns pensam que isto aqui é tudo, é o que eles veem aqui dentro: computador bonitinho aqui; microfone; água, se o Paim quiser; se o senhor quiser, vem o pão de queijo, aqui e agora, no meu local de trabalho. Eles não conhecem a tua realidade dentro de uma fábrica, de uma linha de produção; eu conheço; a maioria aqui dentro não conhece, não sabe nem o que é uma linha de produção. Muitos entraram como patrão, muitas vezes, por herança, já veio dos pais que já fizeram, enfim, o seu papel na história, e eles entraram como patrão, só para mandar. Mas vá pegar no pesado, vá, como eu fui na Juliana, uma propriedade rural, de 5h30 da manhã até 10h da noite.

Facilita também a habitualidade da jornada de dez horas diárias, oito horas de trabalho mais duas horas extras; promove os acordos individuais, mais uma vez, para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas, o famoso banco de horas. Banco de horas vocês sabem o que é? Ele te chama, quando ele quer. E aqui há o tal de trabalho intermitente, até isso o pessoal vai perder - até isso! Se isso é tão ruim, o trabalho intermitente é pior do que isso, ainda. Banco de horas é o seguinte: você vai para casa e depois ele te chama para trabalhar quando a produção aumentar. Dependente, claro, até hoje passava muito pelo crivo do sindicato.

Cria o contrato de trabalho intermitente, que é aquilo que eu falava com que estava preocupado. E, por fim, desregulamenta, reduz ou flexibiliza uma série de direitos relativos às condições de trabalho; uma série de direitos - reduz ou flexibiliza, eu vou ler agora -, como salário, férias...

Já pensaram vocês que são servidores públicos se a moda pega? Se pode aplicar para o trabalhador da área privada, por que não pode aplicar para o servidor público? Vocês que estão aqui dentro do Congresso, agora, se é possível reduzir para quem está lá na área privada, por que não pode reduzir para quem está aqui dentro? Porque quem nos mantém aqui dentro, todos, são eles que trabalham lá fora; é a contribuição deles que mantém o meu salário, o salário de cada um dos senhores e das senhoras que estão aqui dentro. Porque quem nos mantém aqui dentro, todos, são eles que trabalham lá fora; é a contribuição deles que mantém o meu salário, o salário de cada um dos senhores e das senhoras que estão aqui dentro. Estou me referindo com muito carinho aos servidores da Casa. Mas, se a moda pegar, vai passar para vocês amanhã ou depois também. Eles vão dizer o seguinte: "Você está com o salário muito alto - está com 20 mil, está com 30 mil, está com 15 mil. Vamos reduzir o salário de vocês. Quer, fica; não quer, vai embora."

Mas há outro ponto aqui que é uma pérola, ainda mais, esse tal que flexibiliza e reduz direitos - de isonomia salarial já falei. A proteção às mulheres gestantes. Mulher gestante, Senador Elmano, por este bendito projeto aqui - "bendito" é força de expressão; é maldito mesmo -, por este maldito projeto aqui, vai poder trabalhar em área insalubre e penosa. Até acho que periculosa eles deixam, porque depende da boa vontade do médico da empresa. Mas eles liberam a possibilidade de que a mulher gestante venha a trabalhar em área insalubre.

Eu fui adotar um cachorrinho - já tenho um monte de filhos, um monte de netos; não vou adotar mais -, mas fiquei com pena, e em vez de um acabei adotando três. Nem eles; eu não vou permitir, nunca, que o meu cachorrinho fique em área insalubre. E aqui estão permitindo que os filhos dos trabalhadores que vão nascer possam nascer em uma área insalubre. É mais ou é menos? Existe mais ainda.

A principal justificativa apresentada pelo Relator... Eu quero me referir a esse projeto, de que estou lendo o relatório, porque aqui está na íntegra o projeto que veio da Câmara. Recomendações são outra história. A principal justificativa apresentada pelo Relator do projeto de substitutivo da reforma trabalhista aprovado na Câmara foi que "o Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar". Isso aqui não é modernizar! Isso aqui é escravizar! É preciso "modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais". Isso aqui é revogar a Lei Áurea. É por isso que há um projeto lá na Câmara - não vou dizer o nome do Parlamentar, porque tenho muito cuidado ao citar nomes - que diz que, desde que o trabalhador rural tenha direito a um prato de comida e onde morar - que pode ser naquele chão batido, que eu conheço muito bem, porque vi muito em terras quilombolas -, está bom; isso aí vira salário. Essas são as "novas formas de contratação e novas formas de trabalho atuais".

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias. E eles vão ao contrário: em vez de eliminar as formas precárias e arcaicas de trabalho, ainda persistentes no Brasil em pleno século XXI, estimulam a ampliação dessas práticas. Eu sou Relator aqui de um projeto que quer regulamentar o trabalho escravo. Só não foi aprovado porque, como se diz no linguajar aqui do Parlamento, o Paim botou a pata em cima e não solta o projeto. Trabalho escravo a gente não regulamenta, Paulo Rocha - você, que foi o autor da PEC histórica -; trabalho escravo a gente proíbe. É só um artigo: está proibido o trabalho escravo no Brasil. Mas, com o argumento de que os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados. Olhem bem, vocês, trabalhadores nas fábricas do Brasil todo: eles dizem que vocês são privilegiados, porque têm a CLTzinha ali, o salariozinho da maioria não passa de dois ou três salários. O relatório que chega a esta Casa, vindo da Câmara - estou pegando as palavras do Relator, na Câmara - diz: "Os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados". É como querer jogar você, que está no seu trabalho, com muita conquista, porque trabalhou, estudou, chorou, reclamou, pediu, implorou, contra aquele que, infelizmente, está desempregado, mas que quer também trabalhar. E eles querem jogar um contra o outro como fazem muito bem em relação ao servidor público, ao trabalhador rural. É o dividir para reinar. Mas não pega! Queremos que os que estão trabalhando continuem trabalhando e que se abram novos postos de trabalho para os que não estão trabalhando.

E, ao empregador que está me ouvindo, pergunto: você acredita que isso aqui vai gerar algum emprego? Se você não tiver mercado para vender, você vai contratar quem? Você não é burro, sabe que não vai contratar ninguém.

Então, o que gera emprego é mercado, é investimento, é juro baixo, é um governo que, de fato, se preocupe com a geração de investimento na área que poderá gerar emprego, são empresários com responsabilidade social, que não são banqueiros que só pensam em lucro em cima de lucro. Então, vocês são privilegiados; vocês que ganham um ou dois salários mínimos são aqui considerados privilegiados.

E, com a reforma, os trabalhadores informais ou com subemprego, cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida e atual da CLT, também serão cobertos pela CLT? Não! Ninguém será coberto. Pelo contrário, vão ficar no trabalho intermitente. Intermitente para ti é nada, e é isso que eles querem te dar. Na verdade, o Relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas em detrimento da proteção ao trabalhador.

Esse embate vai começar, não pensem que vai parar aqui, não. Os procuradores do trabalho já disseram, os juízes do trabalho já disseram. Vai haver mais conflitos jurídicos daqui para frente, porque vocês estão ferindo tudo o que há de mais sagrado, que é a dignidade humana, e eu diria, como dizem os especialistas, os direitos humanos.

Por fim, o Relator assegurou que "os principais direitos estão previstos na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações", modificações, só faltava ele dizer aqui: "Olha, fiz o crime e estou confessando." Aí, peço para morrer, como diz o outro.

O Relator diz: "Não, não feri a Constituição Federal em nada". Só que aqui li - está aqui o que li - o tanto que ele feriu a Constituição. Mas vocês acham que ele diria que feriu a Constituição? Criminoso dificilmente confessa o crime, não é? Então, ele diz: "Não haverá modificação, a Constituição Federal está garantida, art. 7º". Claro que ele fere a Constituição, sim. Fere! E aqui diz que não fere. Se ele não quisesse ferir, com tudo o que ele fez, ele que fizesse uma proposta de

emenda à Constituição. Ai, para o senhor entender: "Ah, mas por que ele não fez uma proposta de emenda à Constituição? Ele poderia fazer toda a bagunça que fez aqui no relatório dele". Ele não fez porque não passaria. Por que vocês pensam que eles não votaram até o momento a reforma da previdência? Porque não têm votos, como não teriam para fazer o que fizeram se fosse nos marcos da Constituição e do Regimento. Eles não têm nem 308 votos na Câmara. Por isso que a reforma está lá encaçada e eles estão sem saber para onde correr. A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a incluir um grupo mais expressivo de direitos do trabalho, o que é bastante significativo, considerando que é a Lei Maior do País. Entretanto, muitos direitos relevantes, que são até citados na Constituição, estão previstos ou regulamentados apenas na CLT e em outras leis ordinárias, que o Relator, covardemente, ataca. Isso sim é covardia! Mas vamos lá.

Alterações no contrato de trabalho.

Teletrabalho

1.1.1 - Institui o contrato de teletrabalho, definido como a "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo".

Aí vem uma série de regras. Ele cria quase que um estatuto ou um regimento interno para cada situação. E nós vamos aprovar isso? Meu Deus do céu! Ele cria aqui um regimento interno. Isso aqui é um regimento interno! Quero ver qual será a empresa que vai adotar esse regimento interno dele.

Como vou ler mais à frente, dentro das fábricas ele cria um regimento interno também sobre como é que as fábricas podem atuar; e cria um regimento interno para o juiz julgar também.

Mas vamos ver as regras - só para ver!

"1. Deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado".

Vejam bem: contrato individual de trabalho. Sempre na linha do individual. Aqui não existe o coletivo, não existe sindicato, não existe federação, não existe confederação.

"2. Esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador".

Essa é braba! Não tem como admitir que eu não comente isso.

Repito: "2. Esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador".

Estou lendo duas vezes porque nem eu estou acreditando. Há vezes que eu leio isso aqui e não acredito; aí, eu leio de novo para tentar ver se o cara foi assim tão ousado para defender o empregador. Deve ter ganhado muito bem, senão não teria feito isso.

Isso aqui é tudo que veio da Câmara.

É por isso que eu tenho esperança, Senador Relator, que a gente, ainda nas Comissões, como eu conversei com V. Ex^a... E V. Ex^a tem dito - sou obrigado a dizer, e disse para mim e disse de público também - que "o Plenário é soberano, Paim. Se o Plenário quiser fazer as alterações, e muitas delas eu sugeri, estou disposto. Agora, o Plenário tem que se posicionar". Isso V. Ex^a me disse e eu sou obrigado a reconhecer que é a pura verdade. E, por isso, quando eu defendo com tanto amor e carinho, confesso, esse pedaço de papel que está na minha mão, é porque aqui eu sei que está a vida de milhões e milhões de pessoas. E me lembrei da sua fala aqui. Foi uma escorregada na emoção, mas já passou. Já passou, já passou, e vamos lá. "3. o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho" Sobre limites e compensação da jornada de trabalho. Aí é ver o que vai ser essa compensação da jornada de trabalho, que pode ser tudo ou pode ser nada. Aí é ver a tal "e compensação da jornada de trabalho"! Este aqui é uma pérola também:

"4. a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador)..."

E ele que não assine o contrato para ver!

Eu me lembro sempre do Fundo de Garantia, quando fui à primeira empresa. Era um moleque ainda, saído do Senai, tinha, acho, 15 ou 16 anos. "Você tem de assinar aqui a opção pelo Fundo de Garantia." Ali, eu abria mão do Fundo de Garantia, eu abria mão da estabilidade pelo Fundo de Garantia. Eu sempre digo que não há um trabalhador no Brasil que não foi obrigado a optar. Aqui, ele vai ser obrigado a optar também.

E diz mais: "[...] contrato escrito [...] e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável".

Caso o empregador seja o responsável! Olhem as entrelinhas. Bom, se ele não for o responsável, vai sobrar para ti, Paulo Rocha. Refiro-me aos Paulos, às Marias e aos Joões que estão lá na empresa. "Caso o empregador seja o responsável". Se for o trabalhador responsável, muda tudo.

Mas tem mais. O pior é que tem mais. E é longo. Eu queria terminar esse relatório em quinze minutos, mas não há como; são mais de duzentas mudanças. Só para ler as duzentas mudanças, eu vou levar duas horas.

Ele criou um regimento, um regimento para funcionar dentro das empresas.

"5. o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes..."

O pior é que isso eu conheço bem. Eu fui supervisor de segurança do trabalho, eu fui presidente de Cipa, eu fui técnico nesta área. Olhem o que está escrito aqui: "o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções". Sei bem o que é isso. Ele assina o termo e, se ocorrer o acidente, ele é culpado, porque vem aquela discussão do ato inseguro e das condições inseguras. Isso eu conheço e conheço, acho, mais do qualquer um aqui dentro deste Congresso. Fiquei anos nessa área e, muitas vezes, quando ocorria o debate lá...

Eu era presidente da Cipa, mas era eleito; não era indicado pelo patrão, porque eu não aceitei. Hoje, pela lei, vergonhosa ainda, é o patrão que elege o presidente. Eu dizia: "Eu pego essa Cipa, mas quero pelo voto direto". E fui presidente pelo voto direto. E sei as pressões que existem no tal de ato inseguro e condição insegura. Eles vão dizer sempre que as condições foram seguras, e o ato do empregado é que foi inseguro. Aí, ferro no trabalhador.

É demais. Aqui eles abrem esse espaço ainda.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador [como eu dizia antes - olhem que falei de improviso, agora estou lendo aqui] por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Até doenças! Eu estava me referindo só aos acidentes, mas aqui aparece "ou doenças de trabalho". Se ficou doente no trabalho, o culpado é ele. Atividade penosa, insalubre, perigosa, respirou lá gás, como eu cansei de respirar dentro das fundições... É gás mesmo, gás que vem ali do ferro fundido em contato com a terra. Eu dizia outro dia, e repito, que até hoje os médicos perguntam para mim se eu sempre fumei. Eu nunca fumei, nunca botei um cigarro na boca! Mas vamos entrar neste aqui, que é uma maldade sem limite: trabalho intermitente. 1.1.2 Institui o contrato de trabalho intermitente, definido como "contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica".

Vamos às tais regras. Eles fazem até isto: além de aplicarem o trabalho intermitente e outras bandalheiras que há aqui... Será uma vergonha se o Congresso aprovar isso, uma vergonha mesmo, ficarei muito envergonhado no Congresso brasileiro se isso for aprovado. Ele coloca regras. Como disse, coloca regras para o Judiciário, para a fábrica, para os sindicatos - e diz que quer uma interferência menor do Estado!

"1. Contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho..." Hora, hora, não é mais salário mensal não, agora é só por hora. "Contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento."

Salário hora, que não pode ser menor que o salário mínimo. Leia-se: você divide o salário mínimo pelo número de horas de trabalho no mês e você vai receber o quê? As horas trabalhadas. Digamos que dê quatro horas, e ele te dá dez horas no mês. Dez vezes quatro? Quarenta, não é? O seu salário vai ser R\$40. E daí, gostou? Você, que está me assistindo, gostou? Está aqui, está aqui escrito, está aqui no papel: "Senado Federal. Gabinete do Senador Paulo Paim. Relatório" - estamos lendo. Aí, R\$40! Manda um desses que fez isto aqui dizer o que ele faz com R\$40. Mas vamos aumentar e perguntar o que ele faz com R\$200. Não dá uma janta dele aqui, não dá uma janta. As jantas dele aqui em Brasília... Se ele vai com mais um colega, podem saber que paga mais do que R\$200.

Tem que propor o seguinte. Vamos propor também àqueles que têm essa ideia... Vamos aplicar o trabalho intermitente também para eles. Eles vão ganhar por hora trabalhada. O salário deles vai despencar. Sabe como é, não é? Chegam na terça e vão embora na quarta à noite ou na quinta de manhã. A esses que querem fazer isso com você, a gente tem que lembrar isso. Vamos aplicar o salário por hora também a eles.

"2. O empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz..."

O que é meio de comunicação eficaz? A rádio do Município? O jornal da cidade, que você não vai ter dinheiro para comprar? Um boletim que ele espalha pela cidade, mas que não chega à sua casa, à sua rua, porque não vai chegar a todas? Aí eu pergunto: que meio de comunicação eficaz é esse?

"2. O empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos três dias de antecedência". E se você não estiver na cidade? Se você estiver fazendo um bico em outro lugar qualquer, ele te convoca e você não vem?

"3. O empregado terá um dia útil para responder ao chamado."

Ah vocês estão aí achando que o Paim não está falando sério, mas está aqui, pessoal. O empregado terá um dia útil para responder ao chamado. Ele comunica nos veículos que entender adequados, e, se você não tiver acesso e não responder... Você terá um dia para responder ao chamado.

"4. Caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida".

Digamos que ele iria te dar três dias de trabalho.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Está escrito aqui, exatamente. Ele iria te dar três dias de trabalho. Você foi lá e topou. Aí você voltou. Aí você teve um problema. Pode ser doença na família, enfim, ou alguém morreu, sei lá, porque ele não tem contrato nenhum contigo. Aí você foi a um enterro ou ao casamento de um filho e não foi lá. Então, calcule: se você iria ganhar R\$40, vai ter que dar R\$20 para ele. Se iria ganhar R\$1 mil, vai ter que dar R\$500 para ele, vai ter que pagar a ele. Estou dando um exemplo só: se iria ganhar R\$20, vai ter que lhe dar R\$10. Cinquenta por cento de multa, está escrito aqui: "[...] pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida".

Acha que é muita coisa? Pois é, o pior é que há mais ainda, vai piorar ainda.

"5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador..." Então, o tempo que você ficou em casa não tem nada a ver com ele, o problema é seu. "5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes". Aí como é que faz? Você presta para um, não presta para o outro; vai a um, não vai ao outro.

"6. O pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços..." Isso aqui é interessante. Digamos que ele te deu, em um mês, 20 horas. Ele diz que vai pagar férias proporcionais. Isso é para inglês ver! Quero ver quem vai pagar férias proporcionais de 20 horas! Ele pode te dar 20 horas e não te dar mais nada durante todo o ano! Ele vai te pagar décimo terceiro proporcional, ele vai te pagar descanso semanal remunerado e os outros adicionais legais. Se eu trabalho dez horas numa empresa, vinte na outra, dez numa outra, cinco em outra, como fica a estrutura das minhas férias? Como fica meu décimo terceiro? Não vou ter décimo terceiro nenhum no fim do ano. Não vai haver nada no fim do ano. Sabe aquele salariozinho que a gente ganha na fábrica? Eu sei porque eu guardava aquele décimo terceiro para a ceia do fim do ano e para comprar lá um carrinho, uma boneca para as crianças. Pense que vai desaparecer. Ele vai lhe pagar no meio daquelas horinhas, vai dizer para você que é isso, o sindicato não estará acompanhando, você vai embora, ele não tem vínculo nenhum com você. É isso que está aqui, ele não tem vínculo nenhum com você.

"7. Será recolhido o FGTS; 8. a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias." Mas um mês de férias com quem, onde, com o quê? Isso aqui não é trabalho intermitente? Quero só entender, um mês de férias onde, como e por quê? Se eu, durante 12 meses, trabalhei de forma pingada algumas horas em cada empresa, vou ter um mês de férias onde, se não tem contrato nenhum comigo a não ser aquelas horas que eu trabalhei?

Na verdade, essa modalidade de contrato também é conhecida como "jornada zero hora". Nada a ver com o jornal do meu Rio Grande. O título que foi dado no mundo é "jornada zero hora". Zero hora, quer dizer, você não tem direito a nada. É uma forma de legitimar o "bico" como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos, para quem? Claro, para o empregador.

Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço - isso é claríssimo aqui, só aquelas horinhas que você trabalha, no resto, vai para casa -, deixando o trabalhador sempre à disposição, porque fica torcendo para que ele o chame, "resolvendo" um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida, porque sua vida fica toda desordenada.

Mas vamos dar alguns exemplos, que eu disse que ia dar, que estão aqui no meu voto em separado, de países que se aventuraram a essa irresponsabilidade do trabalho intermitente.

Conforme pesquisa do sociólogo e especialista em relações internacionais, Marcelo Zero, o trabalho intermitente, também chamado de *zero hour contract*, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos países europeus que mais se empenhou em sua implantação.

Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado de trabalho, contribuindo para diminuir o desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

Agora, vem o outro lado.

Contudo, os dados mostram que isso é mentira. A realidade é bem diferente.

Conforme o Office for National Statistics (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016, desempregando os outros e passando todos para o chamado trabalho intermitente.

Há até um gráfico, mas eu não vou mostrá-lo. Vou logo à explicação do gráfico.

O gráfico acima mostra como houve uma “explosão” desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzir seus custos. Demite-se o formal, contrata-se o informal via trabalho intermitente, porque ele não paga nada, só paga as horinhas trabalhadas. Vocês querem isso? Tenho certeza de que não. Para reduzir seus custos.

Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido - ainda bem que só 2,8%, significa que, apesar desse desastre, cerca de 97% não aceitaram essa barbaridade -, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em 2016, ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato.

Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. Começaram a denunciar que é trabalho semelhante ao escravo, pega mal para a marca da empresa. Então, a marca da empresa que usa o trabalho intermitente passou a ser denunciada como trabalho escravo. Aí, vem o contraveneno.

As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos. Por que viraram boazinhas? Não, aqui diz, por uma questão de *marketing*. Eles perceberam que aquele lucrinho que eles estavam tendo a mais, na avareza do lucro pelo lucro, tirando o pão e o leite do trabalhador, teria consequências no *marketing* dele. E fizeram bem, sim, os sindicatos; fizeram bem os sindicatos, denunciaram para o mundo aqueles que estavam adotando o *marketing*. E aqui, no Senado da República, eu fiz uma audiência pública e chamei, na época, o McDonald's. Eles vieram. Pode haver crítica, mas eles vieram. E vieram delegações de sindicatos de 20 países. Aqui fizemos um belo debate que resultou que, no Brasil, o McDonald's se comprometeu a não usar mais o trabalho intermitente. Nos outros países, não estou para dizer se estão usando ou não. Aqui, como eu dizia e está escrito, contei porque vivi esse momento, promovido, leia-se, pelas entidades sindicais aqui no Senado, por esse sindicato que estão atacando tanto agora.

Até mesmo o McDonald's anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha - pelo menos a escolha - entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho. Aqui já deram uma recuada, mas, no mundo, não havia nem opção. Quem entrava no McDonald's tinha que entrar nesse trabalho intermitente. Como o *marketing* foi negativo, agora eles dizem: "Não, vamos deixar livre a opção". Mas vocês sabem que eu sei que essa livre opção... Lembram-se da historinha do Fundo de Garantia? Guardem aí, então. Sabe como é: ou vai optar, ou não tem emprego.

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido, as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas, onde o capitalismo selvagem é mais adotado; as pequenas, com espírito mais familiar, não o estão adotando. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas pequenas, principalmente aquelas com dez empregados ou menos. Em empresas com mais de 250, dá para dizer que 125 são terceirizados, dessa forma precarizada, intermitente. As outras 50% já não estão mais, e as pequenas não adotam. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o McDonald's, por exemplo. Eu vivi essa experiência. Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos.

Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R\$780), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990). Ou seja, quando você aplica o contrato intermitente, é para reduzir o salário. Nesse caso aqui, sai de quase 500 para perto de

200. Tiram mais do que a metade do salário do trabalhador. É estatística, são dados, são números que vão ficar nos *Anais* do Congresso, porque este dia, este mês e o mês que vem vão entrar para a história. Alertou-se para tudo isso.

Senadores, espero que não aprovem este projeto. Eu tenho uma grande esperança ainda.

Os trabalhadores sujeitos aos chamados contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares. É claro que boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora trabalham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm trabalhado em tempo parcial, com jornada típica entre, por exemplo, 21 horas semanais e 32 horas semanais, em alguns casos.

Então, calcule: você vai receber por 21 horas. Calcule 21 horas por quatro. Esse é o seu salário.

Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contrato. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada, quase 40% a menos por hora trabalhada, que os demais trabalhadores.

Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos experiência e qualificação.

É a velha história da terceirização. Com a terceirização, eles colocam em qualquer lugar qualquer trabalhador que não tenha a mesma experiência e a mesma qualificação, e o salário despenca. É muito semelhante. Então, o trabalho intermitente tem uma coisa a ver com a qualificação. Eu estudei muito a tal de terceirização durante mais de um ano.

Porém, estudo da Resolution Foundation, britânica, especializada em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contratos de zero hora recebem, em média, mesmo nesses casos, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções, mesmo que tenham a mesma qualificação. Nos casos de funções mais simples e de menos qualificação, essa diferença vai para algo em torno de 9,5%. Ou seja, a empresa reduz seus custos de qualquer jeito, não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menos direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função, mesmo quando o camarada tem a mesma função.

Segundo o Trades Union Congress, britânico, as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para se evadir do cumprimento de obrigações trabalhistas.

É isso aí, pessoal! Diminui o salário e não tem mais obrigações trabalhistas. Fizeram isso lá. E é isso que estão querendo fazer aqui. Estou lendo este relatório não só porque fizeram isso lá, mas também porque isso está dentro do projeto que estão querendo aprovar aqui para o senhor e para a senhora.

Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bico. Mas aquele que quer só fazer bico e não paga a Previdência vai ser pego na Previdência. Se ele só fizer bico até os 30 anos e começar a trabalhar com carteira formal assinada depois dos 30 anos, vai se aposentar com que idade? Com 91 anos, porque o número do cálculo é 30 mais 64,6. Vai se aposentar com 94 anos, pela proposta original da reforma da Previdência. Eu disse que as duas caminham que nem trilho de trem, no mesmo sentido, para chegarem à estação. A estação é arrebentar com o trabalhador, tanto na aposentadoria como no salário e nas condições de trabalho.

Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida. Muitos pensam que trabalhador não deve ter qualidade de vida. Muitos pensam que trabalhador não adora ir a uma prainha; não adora ir a um sítio, nem que seja o do sindicato; ou à praia que o sindicato também tem. Eu pego o exemplo do meu, de Canoas, Rio Grande do Sul. Pensam que o trabalhador não gosta de no fim de semana sair com a família, porque tem de ficar à disposição do trabalho o tempo todo. Por isso, aqui fala na qualidade de vida. Pois esses trabalhadores, como eu dizia no improviso, não conseguem planejar seu tempo, eu diria, de lazer. Por quê? A gente não pode pensar em lazer? É proibido pensar em lazer? Ou até o mínimo que ele ganha, como vai gastar? Vivem em situação de permanente incerteza.

No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *underemployment* - subemprego) e à redução dos rendimentos.

Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014. A linha descendente dos rendimentos continuou, ressaltou-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4% - o salário despenca direto 10,4% -, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essa forma de reforma trabalhista que está aqui neste projeto, que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho.

Gera-se emprego de baixa qualidade e, naturalmente, baixa remuneração também, aumentando o desemprego daqueles que tinham a carteirinha assinada. É isso que está em jogo.

Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da Resolution Foundation demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer. E tende a crescer, lembram os especialistas, tal qual - a frase é deles, não é minha - no período de Margaret Thatcher, como está aqui num gráfico à disposição. Todo mundo lembra o que aconteceu na época da Margaret Thatcher: greve, por exemplo, dos mineiros sem fim, até que acabaram com os mineiros, com os sindicatos, com tudo lá, devido ao que ela fez. E, por isso, aqui no Brasil, teremos greve geral no dia 30.

Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil. Aqui vai ser muito pior que lá, podem escrever, porque lá é Reino Unido. Lá é outra história. Lá ainda eles têm alguma preocupação com o povo deles. Mas aqui tu achas que essa elite empresarial, aquela que não tem compromisso nenhum com responsabilidade social...? Por isso que dizem os especialistas: deve-se ter em mente que esses efeitos negativos de adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior que lá, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária. Eles fazem uma comparação sobre o desastre que vai ocorrer aqui no Brasil.

Ainda bem que eu sou abolicionista. Quem é escravocrata que assuma o resto da vida esta marca, que eu espero que ninguém esqueça. Nunca pensei que os escravocratas iriam voltar; os nomes desapareceram, mas eles voltaram.

Contrato em tempo parcial. Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas seis horas extras, que deverão ser compensadas até a semana subsequente. Que deverão ser compensadas! Esse detalhe é interessante. Viu? Você não vai ganhar hora extra, não! Eles vão chamá-lo para compensar. Ou pagas no mês subsequente. É só bomba! É só bomba! Ah! Hiroshima e Nagasaki!

Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo férias de 30 dias. Isso eu estou lendo de novo, porque eu não tinha nem percebido, porque hoje são 30 mais um terço. Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas. Calculem o que vai dar isso daqui? Sobre as férias, dizem que viram 30 dias. Essas dúvidas ficarão, e não vai faltar quem vai querer usar isso agora.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma "subutilização da força de trabalho", muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e, de novo, as mulheres e resulta, de novo, em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial... Quanto ao almoço, pessoal, comigo não se preocupem; fui acostumado. Na fábrica, muitas vezes, eu não podia nem almoçar. Então, como fui acostumado, para mim ficar sem almoçar não é problema nenhum.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por em tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que já têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

Vamos em frente: terceirização. Está ali! Já há uma lei. Desculpem a expressão, mas aquela, sim, acho que é pior do que esta aqui. Eu não acredito - vou ler agora - que esta seja pior do que aquela. Aquela lei vagabunda foi desarquivada, lá de 1998, porque tiveram medo de enfrentar esse debate aqui no Senado, porque nós estávamos aqui discutindo o PL 30. Tiveram medo de enfrentar o debate e foram desarquivar uma lei de 1998, quando nós todos não estávamos aqui - já tinha passado naquela época; nós chegamos em 2002 -, e aprovaram uma lei lá que terceiriza tudo, inclusive o serviço público. Então, se você está sonhando em fazer um concurso público, faça logo. Faça logo! Se tudo isso aqui for legalizado, como eles querem... Porque um é complemento do outro. Quando eles incluem aqui a terceirização, eles estão dando gancho naquela lei. Daqui a um tempo, não vai haver mais serviço público via concurso; só terceirizado, só com os amigos do rei! E com os amigos do rei vocês sabem como funciona, não é? Concurso é capacidade, e por isso eu tenho o maior respeito pelos profissionais do Congresso concursados, os do Executivo concursados, e mesmo aqueles que estão nos gabinetes, pois são fruto de uma história, de uma militância histórica por causas - não estariam nos gabinetes se não defendessem causas.

A terceirização estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. Altera a lei, como eu disse, maldita, de 2017, que o Presidente atual tinha dito que não ia sancionar na íntegra, mas sancionou na íntegra. Por isso, quando o Relator propõe aqui um, dois, três, quatro, cinco seis artigos, se não me engano, cada um deles com uma proposta, e diz que vai pedir para o Presidente vetar... Como é que não vetou na Lei 13.429, em que ele havia assumido o compromisso de vetar? O Presidente Temer, Presidente atual, não vetou nenhum artigo. Vai vetar agora?

A terceirização modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como "transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução". Aí, vocês entendam como quiserem. Essa é a maldita terceirização.

Você sabia que, de cada dez mortes no trabalho, oito são de empresas terceirizadas? Se de cada cinco, quatro são, então, de cada dez, oito são de empresas terceirizadas. Sabia que de 80% a 90% dos acidentes do trabalho são de empresas terceirizadas? Você sabia que o salário de um terceirizado é 30% a menos que um da empresa matriz? Como é que teu empregador vai fazer? Ele vai pegar o terceirizado ou vai manter você? E mesmo o terceirizado, que poderia trabalhar com carteira assinada e ter um salário decente, vai ter que se sujeitar a receber 60% ou 70% daquilo que seria o justo.

Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo "determinados e específicos", para incluir o termo "relacionados a quaisquer de suas atividades". Fica pior do que "determinado e específico", e joga para "quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal". Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização "libera" a empresa para focar no seu negócio - a atividade fim. Não tem nada disso. Palhaçada! Não tem nenhuma atividade fim. Vale tudo, terceiriza tudo que bem entender. Está aqui dito: libera a empresa para focar no seu negócio. Tudo terceirizado, inclusive a atividade fim.

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir - sempre tem o "quando", ou o "como", ou o "porém", ou "vamos ver" -; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho, e instalações adequadas à prestação do serviço.

Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá - "poderá", de novo - oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local, desde que seja, como aqui diz, claro, em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento. Poderá. Não diz que tem que ser. Poderá, poderá. Pode ou não pode. Será ou não será. Depende da boa vontade do empregador. Isso tudo é lei, com todas as dúvidas que eu estou aqui levantando.

A tomadora e a prestadora do serviço poderão - de novo, "poderão" - estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo. "Poderão". Não diz que terão que ser. Por que a gente não faz um novo substitutivo nessa lei e não ajusta tudo isso? Botar em positivo, afirmativo, não no subjetivo de que "poderão", "serão", "quem sabe", "todavia", "contudo", "um dia, se não chover, pode", "se chover, não pode".

Havia uma dúvida se a Lei 13.429, de 2017, sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria "segurança jurídica para as empresas" que terceirizam a atividade fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Então, completaram o serviço nesta aqui, porque lá eles foram tão afoitos, quando resolverão não discutir o projeto aqui, no Senado, e votar o antigo lá, que deixaram alguns furos jurídicos, como a gente chama, algumas arapucas para eles mesmos. Então, nesta aqui, espertamente os assessores, naturalmente, do grande empresariado dizem: "Olha, vamos alterar aqui só para nos dar mais segurança jurídica para poder fazer o mau serviço". Porque é mau serviço ao povo a maldade lá embaixo, na lei anterior. Assim mesmo, podem crer que vocês vão ter problemas jurídicos, e muitos. Escrevam o que eu disse: vão ter, vão ter e vão ter, se aprovarem essa barbaridade.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem... Também não dava, não é? Porque eles têm direito a comer. O trabalhador terceirizado vai ter direito a comer, viu? Perguntem-me onde é o refeitório deles aqui, no Congresso. Eu não sei. Já perguntei para eles onde aqui, no Congresso, é o refeitório deles; se há um refeitório adequado. Calculem nas empresas; calculem em uma empreiteira. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação...

Terão direito a transporte interno, porque há aqueles carrinhos que andam dentro das empresas, e atualmente eles não podem subir naquele carrinho. Eles vão poder subir naquele carrinho para chegar mais rápido ao local de trabalho. Já eram discriminados, havia uma discriminação hedionda. Aí botaram isso aqui como se fosse um ganho...

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Um bombonzinho. Eles dizem: "Olha, você não podia subir no carrinho lá dentro" - só subiam os contratos formais, aqueles que têm contratos formais -, "mas você vai poder agora subir no carrinho." Tiram tudo e dão um bombom. Aqui diz claro: transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador); treinamento (o que demonstra que a *expertise* é da contratante, e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e as medidas sanitárias, de saúde e de segurança.

Fica definido, ainda, que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

E por aí vai; é um regimento mesmo.

Contrato de trabalho autônomo. Libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego. Contrato de trabalho autônomo: libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma continuada ou não, não configura relação de emprego.

Eles fazem uma armação para, em nenhum momento, você ter o direito de dizer que era empregado daquela empresa, que ia todo dia lá, da manhã à noite, porque isso gera a relação de emprego. Aqui eles fazem uma redação tal que não mais gera relação de emprego.

Então, você que é empregada doméstica...

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Vamos reclamar na Justiça.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Você que é empregada doméstica - hoje, graças a Deus, eu pago tudo direitinho, como manda a lei; tenho uma empregada e mando um abraço para ela daqui -, por aqui, você vai poder trabalhar todo dia, na casa de quem quiser, só que não vai mais ter relação de emprego. E daí, o fundo de garantia, como é que fica? Como é que fica o direito trabalhista se, "de forma continuada ou não, não configura relação de emprego"?

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Revoga a lei que nós aprovamos.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Revoga a lei em que nós trabalhamos tanto e que aprovamos. Houve uma festa em todo o Brasil.

A quem interessa? Não interessa a ninguém. Ninguém vai querer fazer da sua empregada uma escrava, porque é isso o que vai ser com isso aqui. Antes você tinha... Olhe que, na Constituinte, nós colocamos lá - depois de muita briga, pois não queriam botar nada - nós colocamos lá uns 15 direitos. Até aqueles agora estão em xeque aqui, porque aqui não está como relação de emprego. Como é que fica aquilo? Vale ou não vale?

Prossigo: o trabalhador autônomo é aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício - eles explicam lá em cima -, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos - é o que eles estão dizendo - pela própria atuação. Acidentou-se; dançou! O PLC 38 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

É uma barbaridade isso aqui, pessoal! "Barbaridade" é coisa de gaúcho, mas eu tenho que usar, pois é uma barbaridade imensa. Para combater isso aqui tem que ser peleador. Barbaridade!

Alterações na rescisão dos contratos de trabalho. Isto é outra pérola: a rescisão do contrato de trabalho sem a presença do seu advogado, do seu sindicato, e você assina ali que está tudo legal. Embora o outro lado tenha ali advogados e um monte de gente ao lado orientando de como é que o empregador tem que fazer, você não tem ninguém. E eles ainda dizem: "aceite

isso ou vai para o pau, vai para Justiça". Isso eu conheço muito bem também. Conheço quase tudo que estou lendo aqui e por isso estou improvisando um pouco. Conheço tudo o que eles estão fazendo aqui. É sacanagem em cima de sacanagem! Rescisão de contrato. Vamos entrar nessa agora, para eu não me exaltar aqui e não usar um linguajar... Que vocês usam dentro do local de trabalho, eu sei, e não é só lá na fábrica, não; mesmo aqui no serviço público, o linguajar que eu estou usando aqui eu sei que todos vocês usam.

Rescisão de contrato. Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam - quem? - o trabalhador. Revoga a obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano ser realizada no respectivo sindicato, como era antes - antes, eu digo, mas que permaneça; que isto aqui não passe -, ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses. Revoga. Revoga isso. Não se precisa mais de Ministério do Trabalho, não se precisa mais de sindicato, não se precisa mais de nada. É triste, não é?

Revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador e empregador. É claro que para ele interessa, mas para o trabalhador agora não vai haver assistência nenhuma. Revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador. Agora vai ter que marchar ali também.

Retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de dez dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação. Até isso! Retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e dá dez dias do término do contrato para a liberação de guias para habilitação, enfim, o que ele tem de direito a receber. Tudo isso e há mais ainda. Não é só isso.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variações de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração. De novo, você perde. Mexem no abono, na comissão, na gratificação e nas remunerações variáveis.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho. Como eu dizia antes, agora não precisa mais haver o acompanhamento do sindicato nem do Ministério do Trabalho. O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que pagar, terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor. Antes ele tinha o acompanhamento do sindicato e dos advogados do sindicato. Não pagava nada. Agora, como ele não pode, vai ter que contratar alguém por fora e vai marchar com parte do seu salário.

Rescisão de contrato "de comum acordo". Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de "comum acordo" entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade). Ou seja, o aviso prévio e o FGTS poderão ser pagos pela metade.

Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização. Ele fica refém para o ingresso no programa do seguro-desemprego, como é hoje.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de "comum acordo" é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador - e vai virar uma imposição -, que será levado em muitos casos a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas - como descrevi - indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada do FGTS, como eu dizia, e não existirá pagamento do seguro-desemprego. Isso dependerá também de acertos.

Dispensa imotivada. O projeto que veio da Câmara facilita a dispensa imotivada. As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissão em massa. Hoje, quando há demissão em massa, é preciso chamar as entidades, porque é demissão coletiva. Acabou isso.

Facilita a demissão coletiva e também a individual. Mas principalmente as coletivas - porque para a individual já era assegurado não um contrato individual, como eles querem fazer, mas a demissão, sim - as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma economia para quem? Para o empregador, porque nas negociações com os sindicatos, em situação de demissão coletiva, há sempre a tentativa natural, democrática e livre da redução do número de demitidos e o aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem mitigar o impacto de demissão em massa. Ou seja, fala-se tanto nesse projeto que se vai ampliar a negociação, fala-se tanto aqui no negociado acima do legislado, mas ele restringe, praticamente anula a possibilidade de negociação com a participação do sindicato.

Quitação total de débitos em planos de demissão. Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em plano de demissão voluntária ou incentivada, os famosos já PDV ou PDI. Plano de demissão voluntária ou incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses planos de demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de fazer a famosa chantagem com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são "convidados" - intimados eu diria - a aceitar os planos de demissão.

Quitação anual das obrigações trabalhistas. Cria o "termo de quitação anual de obrigações trabalhistas", pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de pressão, de chantagem com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria. Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades que existam no contrato, por medo, claro, de represálias do empregador.

O que vai acontecer? Todo fim de ano, o empregador vai chegar para os seus funcionários - 10, mil ou 5 mil - e dizer: "Nós temos que ir ao sindicato. Temos que ir lá assinar que vocês abrem mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista sobre este ano trabalhado. Se vocês assim não o fizerem, eu vou começar a demitir." O trabalhador vai acabar indo. Calculem: se eu trabalhar em uma empresa de 100 - como eu trabalhava - ou de 200, ou de 50, e eu não assinar, na verdade, esse termo de compromisso, uma vez por ano, de que de tudo aquilo que não me foi pago eu abro mão, eu poderia ser demitido.

Alterações na jornada de trabalho de 12 horas por 36. Regulamenta e amplia - o projeto que vem da Câmara - a possibilidade de adoção da jornada de trabalho de 12 por 36 (12 horas de trabalho seguidas de 36 de descanso). Atualmente, essa jornada é regulada pela Súmula 444, do TST, que a considera "válida, em caráter excepcional" - hoje, pode-se aplicar em caráter excepcional:

[...] a jornada de 12 horas de trabalho por 36 [...], prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro de feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e na décima segunda horas.

Nesse regime, a jornada mensal tem 210 horas. Também é devido a esse trabalhador o adicional noturno, quando o trabalho se estender para o período compreendido entre as 22h e as 6h do dia seguinte.

A alteração proposta no PLC 38, de 2017, permite que a jornada de 12 horas por 36 seja adotada através de acordo individual - ou seja, mais uma vez, afasta o sindicato -, se quiser, convenção ou acordo coletivo de trabalho, "observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação".

Aqui, um destaque: "observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação". Ele será forçado a abrir mão desse intervalo mediante uma negociação.

A remuneração definida no contrato de trabalho já inclui o descanso semanal remunerado, a remuneração do trabalho em feriados e do trabalho noturno, sem necessidade de pagamento em separado dessas parcelas.

Ainda quanto à jornada de 12 por 36, no caso de atividades insalubres - repito, no caso de atividades insalubres -, elimina-se a necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho. Hoje, você pode só prorrogar esse horário, embora excepcionalmente, mas assim mesmo só mediante autorização de autoridades competentes, devido à fadiga, enfim, a doenças que podem ocorrer se você trabalhar direto duas horas. Aqui, pode tudo agora, porque pode ser acordo individual ou sindicato, enfim, convenção ou acordo coletivo ou individual.

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho, porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e à necessidade de compor a renda, ampliando mais os riscos à saúde e à segurança do trabalhador.

Calculem: se a moda pega, você tem 12 por 36 e, no desespero, porque o salário está muito baixo, você começa a pegar outros empregos de 12 por 36. Com certeza, doenças e acidentes no trabalho vão atingi-lo. Você pega 12 em uma e 12 em outra, são 24; mais 12 em outra, 36. Não vai dormir, ou vai trabalhar 24 e descansar 12. Tudo isso pode acontecer. Por isso que era excepcional. Agora, não o é mais.

Atualmente, há um grande número de ações trabalhistas, em especial devido à chamada "dobra de escala" e "supressão dos intervalos intrajornada", além de forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho. Os especialistas que me ajudaram a formular dizem que ela vai ser considerada inconstitucional. Por isso que eu digo que, embora o Relator não tenha se aventurado a apresentar uma proposta de emenda à Constituição, muita coisa ele fez na surdina que fere a Constituição, e esse debate há de continuar por tempo indefinido.

Como eu dizia, as alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual caráter de excepcionalidade) e garantir "segurança jurídica para as empresas", apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa. Porque, todo mundo sabe, a fadiga humana existe. Até os animais têm fadiga. Todos aqueles que têm esse cuidado com os animais - e eu, graças a Deus, tenho - calculem. Todos têm fadiga. A fadiga faz parte da vida. Tudo pode acontecer numa jornada de trabalho extremamente longa.

Repito: essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer, do descanso - ou pensam que trabalhador não pode ter lazer e descanso? - e torna mais difícil a formação profissional, porque você não tem tempo para fazer qualquer curso de capacitação.

Na primeira vez em que assumi o Sindicato de Canoas, eu botei lá na colônia de férias - e está até hoje escrito lá - em letras garrafais: "trabalhador tem que ter o direito ao lazer".

As alterações também reduzem os direitos de quem trabalha nesse regime, pois define que já estarão "incluídos" na remuneração os adicionais de feriados - ou seja, não tem direito a feriado, a domingo, não tem nada -, noturno e descanso semanal remunerado, além de indicar que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que ele resolva que aquele horário é pago.

Como se trata de uma compensação de jornada, e para atender ao disposto na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, ela só poderia ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não por acordo individual.

Hora extra. Altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de "mediante acordo escrito entre empregador e empregado" para "por acordo individual". Vem de novo o individual. Maldito "individual" aqui, pessoal, que tira toda a força da convenção, do acordo coletivo e da assessoria do trabalhador. Tira tudo, tira tudo: acordo coletivo, convenção coletiva, contrato coletivo, acordo coletivo de trabalho. Ou seja, exclui a necessidade de o acordo ser o escrito. Vai valer somente a vontade do empregador ou o acordo individual.

Altera também o termo "duração normal de trabalho" por "duração diária de trabalho". Com isso, permite a realização de 2 horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana (jornada inglesa: 8 horas e 48 minutos diários), extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho. Absurdo!

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido a "necessidade imperiosa" (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade competente em até dez dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se essa ocorresse antes desse prazo. No PLC 38, essa exigência simplesmente some. O gato comeu! É retirada, desaparece. O pessoal ali do setor que assessorou o Relator naquele sábado à tarde, na CNI, cuidou de detalhes.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as duas horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda, porque ele ganha um pouquinho mais na hora extra.

Da maneira como prevê o PLC 38, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho mais 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada jornada inglesa - repito. O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade

imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização. Pode mandar trabalhar; não precisa avisar ninguém. Autoridade competente não existe mais.

Mas vamos ao famoso acordo individual, que eu critiquei tanto ao longo deste pronunciamento.

Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas): estabelece a possibilidade do acordo de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de seis meses, contrariando a Súmula 85 do TST, que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais - de novo, individuais -, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Atualmente, sobre o banco de horas, a CLT prevê que:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Tudo isso desaparece, porque esse compromisso que está na CLT não mais existirá.

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 90, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre este tema, os termos de acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Acima da lei, tudo. Abaixo da lei, nada. Aí o movimento sindical está correto, porque respeitou a lei e ampliou, acima da lei, benefícios.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual - acordo individual, acordo individual -, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada passa a ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa. Ou seja, numa mesma empresa, vai haver acordos individuais de um jeito e acordos individuais de outro, para atender o interesse do patronato.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do Tribunal Superior do Trabalho, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de acordos ou convenções coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

Agora, aqui eles estão mudando tudo de novo.

Horas de trajeto. Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresas de difícil acesso. Define que "o tempo despendido pelo empregado, desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será mais computado na jornada de trabalho". Agora dizem que, mesmo ele estando transitando dentro da empresa - oxalá o que dizem aqui; a confusão é grande -, pode não ser tempo à disposição do empregador. Dentro da empresa, que eu digo, é da portaria até o local do trabalho.

Acho que eles vão botar o relógio de ponto - mas querem tirar o relógio de ponto - ao lado do local de trabalho. Então, todo o período em que ele foi, entrou, em que deixaram subir no carinho ou não deixaram, não conta mais como hora trabalhada, como era na portaria da empresa até pouco tempo atrás.

Pelo PLC 38, além de essas horas não serem mais pagas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo "ocupação do posto de trabalho" deixa margem à interpretação de que o tempo gasto - como eu dizia antes, exatamente - entre a chegada à portaria até o posto de trabalho também não será mais considerada como hora trabalhada.

Então, se entrou na portaria - não haverá mais o cartão de ponto lá; por isso estão tirando o cartão de ponto - e se desloca durante dez minutos até a correia de transmissão na produção, aquele tempo não conta mais. Talvez o cartão, se houver, estará ao lado da fresa, do torno, ao lado da máquina ou ao lado da loja em que você vai prestar serviço ou do banco. Vai ver que, no caixa do banco, vai ser o seguinte: vai haver o caixa e um cartão de ponto do lado, e, só a partir do minuto em que for atendido o primeiro cliente, poderão ser contadas as horas de trabalho.

Intervalo intrajornada. Alteração da remuneração de intervalos intrajornada total ou parcialmente suprimidos. Define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador poderá remunerar o seu tempo de intervalo, mas agora você não poderá descansar. Calcule: você trabalhou; você tem hoje uma mulher trabalhando direto; mas, para começar de novo, você tem quinze minutos. Não, não! Acabaram os seus quinze minutos, viu? Agora você vai ter que trabalhar direto. E ele te paga. Mas tu vais dizer: "mas não é uma questão de pagar ou não pagar; a questão é saúde e previdência". Não importa.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários. Além de tu trabalhares, tu não vais ter os encargos sociais daquele período, viu? Calcule, se você se acidentar naquele período, a novela que vai ser, porque há outro artigo lá atrás que diz que toda vez... E é tudo vinculado, viu, pessoal? Peguem este raciocínio, que é importante: lá atrás, aqui atrás, onde eu li, há um artigo que diz que, em caso de acidente no trabalho - e eu disse que disso eu entendo bem - ou de doença no trabalho, eles vão dizer que foi ato inseguro, não foi condição segura, e você é o responsável, você é o culpado. E, daí, como essas horas... Digamos que foi nesse período em que tu devias estar descansando: ele só vai te pagar o salário-hora. Você não pagou os encargos. Como é que fica? Vai-se criar aí mais um debate jurídico?

Outros pontos do contrato de trabalho - condições de trabalho.

Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas. Altera radicalmente o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens - retira tudo isso! -, gratificações ajustadas, diárias para viagens - eu ia dizer uma coisa, mas não vou dizer agora; muita viagem aí para o exterior - e abonos pagos pelo empregador - aqui são pagos, e vão continuar sendo pagos, mas eu tenho certeza de que lá na base não vão ser mais - considerando apenas o salário contratual e as comissões.

Então, podem ficar sabendo aí que as percentagens referentes a gratificações, embora sejam ajustadas, as diárias para viagens - você foi viajar, você pagou, você gastou. Eu acho legítimo, gastou do seu bolso. Como é que fica a diária para viagem? Se você é um vendedor, por exemplo, como é que fica a gasolina, o almoço, o hotel? Assim também os abonos pagos pelo empregador. Vão ser considerados apenas o salário contratual e as comissões.

Destaca ainda que, mesmo que habituais...

Aqui pegaram mais pesado ainda! Paulo Rocha, este é mais pesado ainda. Senador Garibaldi, o senhor também vai ficar indignado com esta.

Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos, nada mais vai servir para integrar a remuneração do trabalhador.

Recentemente nós aprovamos aqui a gorjeta para os garçons, para integrá-la ao cálculo do benefício de sua aposentadoria. E agora, como é que fica? Não constituem mais base de cálculo para os encargos trabalhistas e previdenciários. Como é que se faz?

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, como eu já havia alertado, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias. Eles querem... Eu falei sempre aqui: estão vinculadas as duas reformas, a trabalhista e a previdenciária; todas as maldades que são feitas aqui diminuem as receitas da Previdência. Lá, na CPI da Previdência, os especialistas já estão fazendo uma grande denúncia sobre tudo isso. Se passar a reforma trabalhista, eles vão fazer o que querem: quebrar a previdência e entregá-la para o sistema financeiro, ou seja, para os bancos. E banco é investimento de risco, não é? A Venezuela, que aplicou isso, a Argentina e os Estados Unidos, quando faliram... O banco não vai falir; vai falir só o fundo. Bom, vamos a outro item: trabalho igual, salário igual.

Reduz o alcance do dispositivo segundo o qual "para trabalho igual, salário igual": Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em "igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos".

Eu lamento dizer... Isto aqui está na CLT, mas, como não há multa - nós estamos relatando um projeto que foi aprovado na Câmara e que aqui nós aprovamos nas comissões, mas o Plenário o engavetou -, no caso da mulher, eles não respeitam isso aqui. Nós queríamos que houvesse uma multa, mas eles não aceitaram votar a multa e agora estão retirando aquilo que está na CLT para não permitir que homem e mulher, enfim, independentemente de sexo, na mesma função, com a mesma produção, com uma diferença não maior que dois anos, tenham direito ao mesmo salário. É um serviço completo o que estão fazendo aqui contra o povo brasileiro.

O PLC 38 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva - esse "ou" que é o problema -, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público. Pode ou não ser homologado. Estabelece ou não. Por negociação ou não. Ou seja, risco zero para o empregador e perda total para o trabalhador.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38 substitui "mesma localidade" por "mesmo estabelecimento", possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% - olha só, mais essa ainda! - sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação. Discriminação de quem aqui? De empregado ou de empregador? De quem contra quem? Porque o empregador pode alegar que foi discriminado. Se o trabalhador reclamou do salário e o empregador se sentiu ofendido, aí você paga?

Parcelamento das férias. Amplia a possibilidade de parcelamento de férias. Permite o parcelamento em até três períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Aqui de novo é o acordo individual. Então, as férias, eles vão parcelar e vão dizer: "Você vai entrar em férias da seguinte forma, assine aqui e bom proveito." "Mas minha filha trabalha." "Meu filho trabalha." "Estou com as crianças na escola." Não importa; o parcelamento tem que ser assinado, você tem que concordar, senão, há quem queira esse tipo de parcelamento.

Estabelece que as férias poderão ser parceladas em até três períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento em dois períodos, atualmente em vigor, reduzindo a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias, como eu dizia aqui.

Prevê a possibilidade de dois períodos de férias de apenas cinco dias corridos. Calculem dois períodos de férias de apenas cinco dias. Ele vai dizer que você vai ter que sair. Por quê? Porque não tem muita produção, ele economiza e já lhe deu as férias. Aí você vai dizer: "Mas meus filhos não estão de férias." "O problema é seu", é o que eles vão dizer.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Exatamente. Se não quiser, tem quem entre.

Agora vem o pior de todos, eu acho. Eu não sei qual é o pior. Sinceramente, eu não sei. Mas as mulheres que estão ouvindo neste momento, vejam este aqui - é uma peça rara; eu nunca tinha visto em lugar algum do mundo -: empregada gestante e lactante pode trabalhar em locais insalubres. Isso é um crime contra os brasileiros e brasileiras que estão nascendo, além da mãe! Calculem como vai ser uma grávida atuando numa área insalubre. É cruel demais!

Vou ler com bastante calma este aqui, o resto até posso acelerar, porque, vejam, estou ainda sob o impacto desta bronca aqui: permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Lactante é aquela que está dando o leite.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Exatamente. Eu lembro, lembrei outro dia, por incrível que pareça, fiquei com essa marca: eu mamei até tarde, minha mãe dizia até "negro mamão". Ela trabalhava na fábrica de compensados, e eu vinha na portaria, porque eu tinha que desfrutar daquele leite materno tão especial. Mas aqui, agora, piorou tudo: permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. Só falta dizer que o filho pode ser amamentado lá mesmo, no meio, quem sabe, da insalubridade.

A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo... Isso depende de um perito, eu quero ver onde vai ter tanto perito, porque os peritos, hoje já, só mediante um abono para eles decidirem se o camarada está em condições de trabalhar ou não, e revogando aí as aposentadorias por invalidez.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Exatamente, mas em grau médio ou no mínimo, poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Esse médico, eu entendo que seja um médico perito que a empresa contratou.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Empregado da empresa.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - E que vai dizer para o seu patrão que ela pode trabalhar.

Caso a empresa não tenha outra ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco - mas, se o médico permitir que ela trabalhe em área insalubre, não é gravidez de risco? Torna-se gravidez de risco para a criança. E ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período. Aí, claro, está-se referindo à Previdência; não é para eles.

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade - olhe bem, com grau médio e mínimo de insalubridade -, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e - como eu dizia antes - transfira todos os encargos - para quem? - para a Previdência Social. Eles, mais à frente, eu já li, já estavam tirando o pagamento desses encargos para a Previdência. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

Pausa para amamentação. Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho até os 6 meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho assim exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38 inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador. Vejam aonde chegamos!

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Acordo individual.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Acordo individual. Não é mais o médico, não é a autoridade competente que, baseada na lei, vai dizer: "Você tem dois descansos de até 30 minutos." Aqui, eu me lembrava do tempo da Gethal. Minha mãe, na portaria da Gethal, no Bairro Pio X, Gethal, tinha aqueles 30 minutos. Eu ficava bem faceiro por 30 minutos, ali, com ela. Isso poderá desaparecer.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos acordos e convenções coletivas de trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

Essa parte das crianças é forte, pessoal. É brincadeira! Estão mexendo até com as crianças numa lei trabalhista, restringindo a proteção a elas em relação à mãe lactante.

Vamos às gratificações. Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por dez anos ou mais. Adeus! O gato comeu também. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas. Atinge os bancários, porque já está quase tudo automatizado. Os bancos aumentam o lucro e, agora, deixarão de pagar também aos bancários. E atinge as empresas públicas também.

Quanto à organização sindical, o PLC 38 trará alterações estruturais. Fazem uma verdadeira reforma sindical, porque eles criam - quem conhece esta área entende e nos está vendo neste momento - a representação de trabalhadores sem vínculo sindical no interior das empresas com mais de 200 empregados. Essa questão dos 200 empregados está na Constituição, nós a colocamos lá. Eu fui Constituinte. Mas, quando a criamos, da Constituinte até hoje, nessas décadas, estava sempre vinculada a participação sindical, criando as chamadas comissões de fábrica. Mas, agora, aqui, eles abrem um parêntese para dizer que o sindicato não pode mais participar da discussão, da elaboração. Acho que vão até proibir os sindicatos de fazerem política na porta da fábrica. Da comissão eles não podem mais participar agora.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre quem recebe e quem paga, relacionados a questões sobre condições de trabalho - eu fui dirigente sindical dentro de fábrica, fui presidente de Cipa, então a gente conhece bem -, doenças e acidentes, e o próprio assédio moral e sexual, entre outras questões que o delegado sindical tem força para mediar e, inclusive, às vezes resolver o conflito. Quando não dá, leva para o sindicato. E aqueles que cometem os delitos sabem que, se não for resolvido ali, vai para o sindicato, vai para o Ministério Público, vai para o Ministério do Trabalho, e vai ter processo. Agora, não; vai ficar tudo ali no escurinho.

Portanto, como o sindicato é, por previsão, legal e constitucional (art. 8º, inciso III, da nossa Constituição), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar amparada, bem articulada com ele para assegurar a retaguarda... Porque eles têm estabilidade. Eu quero saber se eles vão dar estabilidade plena para essas comissões de fábrica, quando eleitas. É claro que o sindicato, de uma forma ou de outra, vai influenciar. Não vão querer dizer que o sindicato não vai influenciar, porque isso ele vai fazer. Vai ser um dirigente de cada dez? É isso? Não sabemos. Aqui não diz nada. Eles se metem, mas não se metem tanto ao ponto de assegurar direito para o trabalhador; só quando é para deixar dúvida para o outro lado. Prossigo: para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores, que é o que interessa aqui.

Comissão de representantes. Aqui ele cria uma comissão de representantes, faz um regimento interno dentro das empresas. Um regimento interno! Coisa que sindicato nunca fez. Como eu vou criar um regimento interno para ser cumprido nas empresas? Com que autoridade o Relator me coloca isso e a Câmara aprova? Acho que o Senado não vai aprovar. Primeiro, estamos trabalhando aqui para isso. Olhem só:

Art. 510-A

§ 1º A Comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

Coloque pelo menos aqui um para cada dez e deixe o sindicato participar dessa organização. Um para cada dez ficaria bom. Agora, querer colocar três para uma empresa de três mil empregados? Vão fazer o quê lá dentro? E terá poder de negociar? É brincadeira!

Nas empresas com mais de três mil e até cinco mil... Exatamente. Eles querem um para cada mil. Aí você pode chegar a cinco. É um código. Sei lá o que é. É regimento interno, o que ele faz aqui, não é? É um regimento interno. É um código, dentro da empresa, passando por cima de todo mundo: sindicato, federação, confederação, empregado, empregador.

Nas empresas com mais de cinco mil, o princípio é o mesmo. É um para cada mil. Um delegadozinho para cada mil.

Agora, ele define até o que os caras podem fazer, o que cada um pode fazer dentro da empresa. Define as atribuições do representante ou comissão de representantes no local do trabalho. Uma lei vai definir isso. Isso hoje, nas empresas, no Brasil - para quem não sabe que existe comissão de fábrica -, a comissão de fábrica é eleita, participa das negociações, conflitos, tem assessoria dos sindicatos nas negociações para o entendimento, mas não tem um regimento interno, como ele criou aqui. Olhem: há duas páginas de regimento interno dele! Aí, eu vou ter que ler, porque eu tenho que saber o que eu vou votar. É demais, pessoal! É demais! É um absurdo!

Olhem bem - eu vou ter que ler para vocês acreditarem, ou vocês vão achar que eu estou inventando. Define atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho, dentro da empresa. Está aí na Coemsa, na Massey, na Forjasul, na Tramontina, ou na Volks mesmo, nas grandes empresas de São Paulo - pegue uma grande lá do seu Estado, Paulo!

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Celpa, Vale.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Celpa, Vale, e por aí vai.

Então, escutem aí - é bom que os trabalhadores estejam escutando. Ele define o que os representantes podem fazer dentro da fábrica ou não:

a) Representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé - botaram até boa-fé aqui; e se eles botassem má-fé? - e do respeito mútuo - está ensinando os pais de família como é que têm que tratar dentro da empresa -; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos.

b) Buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz - não é para se amarrar, não -, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais. É aquilo que eu expliquei lá na frente: é o contrato

individual que eles vão obrigá-lo a assinar e que essa comissão de fábrica vai obrigá-lo a cumprir. Isso lembra os capitães do mato mesmo.

c) Assegurar tratamento justo e imparcial...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Senador, posso interrompê-lo um minutinho?

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - O tempo que a Srª Presidente quiser. E faço questão de que V. Exª interpele e faça qualquer colocação.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu vou colocar o seguinte: está muito interessante o relatório, eu acho que, inclusive, várias partes poderão ser incorporadas até numa MP, mas V. Exª está comentando bastante, o que torna muito mais fácil a leitura para todos nós. Ao mesmo tempo, nós temos mais três, porque a Senadora Lídice, que não estava aqui marcada para ler, trouxe também um voto em separado. Então, se V. Exª puder ler, mas sem comentários, ficará um pouquinho menos interessante, mas nós conseguiremos ter mais tempo para os outros também.

Muito obrigada.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Eu gostei da parte em que V. Exª disse que os meus comentários são interessantes.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eles são, mas eu pediria... O relatório é muito contundente, não precisa de comentário. O comentário só facilita a escuta, mas eu pediria para V. Exª uma gentileza de se ater mais ao relatório, apesar de concordar que está interessante.

Mas nós vamos abdicar do interessante, para poder ler o relatório exatamente como V. Exª o escreveu, porque vi que ele ainda tem não sei quantas páginas, bastantes páginas, e eu gostaria que todos os outros tivessem um tempo...

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Está na metade.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - É... Para que os outros tivessem um tempo também. E já são quase três horas de leitura.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Claro.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Agradeço.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Com certeza, pela posição de V. Exª, da grandeza no campo de permitir a todos que democraticamente expressem o seu ponto de vista, eu sei que eles também terão. E eu ficarei aqui para ouvi-los justamente porque é importante esse debate. Acho que com o debate todos ganham, e por isso V. Exª combinou esse acordo de que cada um de nós podia ler o seu relatório sem prejuízo de discussão, de debate. Eu quero dizer que o acordo está firmado, e faço isso com satisfação, porque acordo tem que ser cumprido, de forma tal que votaremos na próxima semana, conforme tudo aquilo que já foi expressado por V. Exª e pela Líder Gleisi Hoffmann. Enfim, eu estava na letra "b"; vou agora para a letra "c".

Prossigo:

b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical.

Ele poderia ter, pelo menos - não há como não botar -, botado "racial" também. Como assim não há ofensas raciais? Nem isso ele não botou! Já que ele fez um código, botasse pelo menos isso. "Assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião", tudo isso está na Constituição. Ele botou aqui no Regimento Interno. E é obra de nós todos.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Esse comentário está relevado, porque é realmente demais. Mas vamos prosseguir com mais objetividade.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Está bem.

Por "idade, religião, opinião política ou atuação sindical", LGBT, religião... Ele poderia ter posto, já que ele colocou... Se é índio, se é negro, enfim.

Enfim, como o relatório está muito danado mesmo, a gente tem que rir um pouco até para não só chorar. Outro dia reclamaram, reclamaram mesmo, porque eu andei derramando algumas lágrimas: "Paim, segura firme, não te entregues".

Então, vamos lá:

d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação - é o mínimo -; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas - não é preciso mais Justiça do Trabalho nem advogado -, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho - dançou aqui o sindicato.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

Como é que fica a estabilidade? Sindicalista tem estabilidade. Ele vai lá, bota bronca, vai para cima, negocia, tal, faz acordo, mas está protegido. Esse aqui não tem proteção nenhuma, pelo que eu vi até agora. Pode ser que tenha mais à frente. Mas não tem nada.

O projeto de lei estabelece ainda:

a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples;

Se é uma comissão, tem que ser colegiada. Sim, mas a maioria simples do colegiado... É tão óbvio isto aqui, que eu fico triste. A não ser que coloque aqui os três quintos da Constituição.

b) que a Comissão organizará a atuação de forma independente;

Independente de quem?

c) que a eleição será convocada...

Determina até a convocação, Presidenta. Veja bem!

c) que a eleição será convocada com a antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital, que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura (...)

Nem sindicato tem esses detalhes aqui.

d) que a comissão eleitoral...

Agora a comissão eleitoral. Esse detalhe aqui deve ser interessante.

d) que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos,...

Só não vai para a nossa CLT isso, hein!

(...) para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

O sindicato não pode participar. Claro que ambos vão participar. A empresa vai participar e o sindicato vai participar. Vai virar uma guerra dentro da empresa. É burrice isto aqui. Em todo caso, vamos lá!

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão, e, embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita...

Porque ele não vai poder entrar na empresa... E quem é que está dentro da empresa? O empregador. Quem vai interferir? Só um lado. Isto é como dois e dois são quatro. Mas dizem que a matemática não é exata também, né?

(...) ...uma maior interferência da empresa... (...)

Porque ela está lá dentro, e o sindicato não está lá dentro.

Ao estabelecer que "o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções (...)

Ou seja, tem que continuar produzindo igual e fazer tudo aquilo que ele está orientando lá em A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, L, M, N, O... Bom, se eu errar aqui o ABC, eu estou ferrado. Ele tem que cumprir tudo aquilo, mas não pode se afastar de suas funções.

"(...) devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções", subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente (...)

Eles vão ganhar hora extra? Aqui diz que não.

(...) ..., o que, na prática, vai inviabilizar a atuação efetiva de representação de trabalhadores (...)

Ela será fantasma.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Ele pode...

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Com o outro comentando também não dá, Paulinho.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Vamos lá, então.

(Intervenção fora do microfone.)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Está dispensada a ajuda. Vai, Paulo, foca.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Eu estou aqui desde as 9h, até me deram um lanchinho - foi a moçada que me deu aqui. Eu vou firme.

Isso pode, não é, Presidente? Senão vou desmaiar aqui, eu tenho problemzinho de saúde... *(Pausa.)*

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Está gordinho.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Não, eu tenho um problemzinho de diabetes; mas não quero sair daqui, não. É só fazer um lanchinho que vai.

Posso falar uma coisinha fora daqui - bem pequenininha?

Eu estou tomando esse chá aqui, olha, e quase todos os funcionários da Casa estão tomando. Vou dar a fórmula: quiabo, gengibre, "jelimbela", como é que fala? Aquela frutinha preta comprida, como é?

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Pode pedir um para mim também.

(Intervenção fora do microfone.)

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Berinjela! E limão.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Eu também quero.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Falando sério.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Onde você arrumou isso?

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - No meu gabinete tem.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Pode trazer para mim também.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - A diabetes diminuiu - estava com 130 e estou com 90 -, e a pressão diminuiu também.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Ótimo.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Acaba com a contribuição. Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento. Aí que vem: os empregadores podem descontar as contribuições dos salários dos trabalhadores desde que por estes devidamente autorizados.

Hoje, a chamada contribuição compulsória é assegurada a todo mundo - de partido político até clube de futebol, OAB, Sistema S. Só não pode o trabalhador se organizar na sua entidade. O que os trabalhadores vão fazer? Vão tomar decisão em assembleia, e o que a assembleia definir vai ser contribuição. Então, não vão conseguir quebrar o sindicato dessa forma, não.

Enfim, exclui a parte final do art. 545 da CLT, salvo quando a contribuição sindical - cujos descontos independem dessas formalidades -, passando a exigir, inclusive, quanto à contribuição sindical, autorizado o desconto pelo empregado.

Altera o art. 578 da CLT, que passa a ter a seguinte redação:

As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Assim, o recolhimento da contribuição - mais conhecida como contribuição sindical - passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

É bom lembrar sempre que, quando um sindicato faz um acordo, ele faz para toda a categoria, e não só para aqueles que autorizam, porque a maioria são sócios. Aí vai haver um conflito. Só falta ele dizer, daqui para baixo, que o acordo coletivo só vai ser para os sócios, porque só os sócios contribuem, o que seria um absurdo. Eu defendo que seja para toda a categoria, sim, o atendimento dos acordos que são realizados pelas entidades sindicais.

Os artigos subsequentes - art. 579 ao art. 583 - reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Eu estou lendo, porque isso aqui é o está hoje no 582.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

Ele complica tudo aqui, só vai dar uma enorme confusão. Parece que eu estou vendo a assembleia para fazer desconto chamado confederativo, contribuição negocial. Vai ficar pior do que a contribuição sindical, que, pelo menos, é uma vez só por ano.

Limita a atuação sindical quando institui a “reparação de dano extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho. O projeto de lei inclui um título exclusivo na CLT para “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”. Vamos ler o que é isso, meu Deus do céu, para aqui explicar. Tem que se ler isso. Causado por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”. Isso significa no fundo o seguinte, vamos traduzir, como diz o outro, em bergamota, laranja ou banana: que o trabalhador poderá ser acusado na reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho. Está bem destacado aqui.

Ao estabelecer que danos relativos à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, possibilita - o que eu tentei sintetizar antes, e aqui explica, não precisava nem ter feito comentário - que o empregado possa vir a ser condenado por dano moral à empresa. Ele é que vai ser condenado. Falei tanto aqui do McDonald's; se eu fosse empregado da McDonald's, eu já tinha sido processado.

Estabelece os parâmetros para a indenização ainda, quando define que, ao apreciar o pedido, o juízo vai ter que agir da seguinte forma. Sr. Relator da Câmara, como é o nome dele mesmo? Nem sei quem é. Não sei, porque eu nunca ouvi falar dele, mas precisava me dizer não.

Estabelece os parâmetros - parece que apareceu agora - para a indenização, quando define que, ao apreciar o pedido, o juiz considerará o seguinte. Ele está orientando o juiz. Como é que o juiz tem que fazer para entender que houve motivo de o trabalhador pagar: a) a natureza do bem jurídico tutelado; b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação que sofreu o empregador; c) a possibilidade de superação física ou psicológica; d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; [continua ainda] e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; g) o grau de dolo ou culpa; h) a ocorrência de retratação espontânea; i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa; j) o perdão [o trabalhador vai ter que começar a pedir perdão, é isso? Ele vai ter que pedir perdão para o empregador? É isso mesmo? Estou olhando para os lados, porque nem eu estou acreditando e para ver se alguém me diz: "Não é bem isso, tu te enganaste". Então, na letra "j" aqui, o trabalhador vai pedir perdão, tácito ou expresso [ao empregador]; l) a situação social e econômica das partes envolvidas e; [e por fim] m) o grau de publicidade da ofensa.

O outro item retira a obrigatoriedade sindical na rescisão do contrato de trabalho:

Revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. [Se vai haver rescisão, o sindicato não tem que estar lá. Assina-se o que o empregador mandar, e tudo bem e adeus]. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do [...] sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Então, na rescisão de contrato, daqui para frente, totalmente imoral, ilegal e ilícita. Ele assina e abre mão de parte de seus direitos, e fica por isso mesmo. E ainda vão dizer que foi acordo individual.

Ao revogar os parágrafos 1º, 3º e 7º do art. 477, da CLT, exclui a obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de empregados com contratos vigentes há mais de um ano. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos [É brincadeira!]. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação [do mundo do trabalho] [...].

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Tem que pedir desculpa e tem que abrir mão dos direitos.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Exatamente: pedir perdão.

Negociações Coletivas

A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve, apesar da manutenção...

Eu estava lá, me lembro que fomos negociar com o Senador Ronan Tito, lá no interior de Minas Gerais, e depois aqui conseguimos aprovar. Foi defendido por Mário Covas e Jarbas Passarinho o direito de greve, mediante um amplo acordo. Faço justiça a ambos, que morreram, já. Lembro-me que, à época, o Presidente Lula pediu que eu fosse falar com ambos, e eu fui. E eles disseram: "vamos defender o direito de greve".

Enfim, as negociações em nível nacional ficam prejudicadas, complementando-as com a negociação por empresa, e da generalização de negociação fora da data base.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

A lei como parâmetro! Por isso é inaceitável o negociado sobre o legislado.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, como dizem, irmão, na verdade, restringi-la [aquilo que eu falei durante todo o período] ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

Entra aqui a velha história do negociado sobre o legislado. Se vale a negociação, não vale a lei. Por isso, o termo é "negociado sobre legislado", e é nisso que eu vou entrar agora.

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores.

A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes - acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei. A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a "autonomia coletiva da vontade" e "dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores", possibilitando que as partes possam "negociar [à revelia do mundo, das leis, do direito] a melhor solução para as suas necessidades".

Com isso, os trabalhadores abrem mão de grande parte dos seus direitos, e eles enfraquecem o sindicato, como eu li ali em cima.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens - no mínimo, porque ali tem um porém que vai além disso - que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo - esse que eu me refiro agora - entre outros, quinze entre outros, e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados.

Os itens que não podem ser negociados é uma reprodução do que está no art. 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas. Só faltava ele dizer que até mesmo o que está na Constituição pode negociar.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das chamadas horas em direção ao trabalho. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes.

Nos termos do PLC, os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais - só falta ele colocar aqui desrespeitando os limites, que é inconstitucional; não sei porque ele colocou os limites constitucionais, que é o mínimo;
2. Banco de horas anual;
3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos - não esqueça que hoje é uma hora e aqui eles passam para trinta minutos;
4. Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 - porque eu li lá atrás que, na rescisão, ele pode abrir mão do seguro-desemprego; só prejuízo;
5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança - ele pode abrir mão disso tudo;
6. Regulamento empresarial - não sei o que ele vai discutir com regulamento empresarial;
7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho - eu já li lá atrás sobre o que acontece;
8. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente - quer dizer, vale tudo no teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente ;
9. Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas - aí dançam os garçons da lei que fizemos recentemente - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual - aí o trabalhador vai ter que abrir mão da gorjeta ou dança, perde o emprego;
10. Modalidade de registro de jornada de trabalho;
11. Troca do dia de feriado;
12. Enquadramento do grau de insalubridade - enquadramento do grau de insalubridade quem decide é perito, não vai ser numa livre negociação que eles vão querer fazer até isso;
13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Pode prorrogar a jornada em ambientes insalubres, e não importa se o Ministério do Trabalho ou algum perito digam que não pode. A vida do trabalhador está em risco, em dezenas de casos.

14. Prêmio de incentivo em bens ou serviços eventualmente concedidos em programa de incentivo. Pode pagar ou não pagar.

15. Participação no lucro ou resultado da empresa. Paga ou não paga.

16. A prevalência do negociado sobre o legislado perseverará. Aqui ele fez todo esse manual de como poderá ser esse tal pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, tudo no campo do negociado sobre o legislado. Agora, ele quer entrar aqui... A prevalência do negociado sobre o legislado mostrará as seguintes regras... Agora ele faz um subitem no item principal, que tinha que ser o 16, mas no 16 ele vai agora fazer o regimento interno de como vai ser o negociado sobre o legislado.

Ao avaliar a legalidade dos acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Espero que os juízes consigam definir isso.

Dois. Tudo isso aqui é para a negociação, para que a lei não prevaleça e prevaleça o negociado.

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo. Vale tudo.

A partir da pactuação sob cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada. Só nesse caso. Só nesse caso. A partir da pactuação sob cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra a dispensa imotivada. Só a imotivada. Se ele disser que há motivo, vai para a rua todo mundo.

Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante, que tenha a natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.

Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise a anular cláusulas desses instrumentos. Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise a anular cláusulas desses instrumentos.

O PLC 38 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado. Na verdade, ele apenas resguarda tudo que está no art. 7º da Constituição Federal. Não pode uma lei ordinária definir, inclusive, os artigos da Constituição que ele poderia negociar. Então, ele diz: todo o art. 7º da Constituição Federal.

Normas de identificação profissional, inclusive as anotações de Carteira de Trabalho e Previdência Social; seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário.

Normas de identificação profissional, inclusive as anotações de Carteira de Trabalho, Previdência Social, seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário.

Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; salário mínimo - o nome já diz "salário mínimo" -; valor nominal do décimo terceiro; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual; período total de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal; licença-maternidade com duração mínima de 120 dias; licença-paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei - aqui não protege o mercado de trabalho coisa nenhuma, quando manda a mulher lactante ou gestante ao trabalho insalubre, e há muitas coisas aqui que já ferem e que mandam reduzir inclusive o valor do salário mínimo, que hoje é mínimo; bom, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; as regras sobre duração do trabalho e intervalos; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria, isto é, previdência. São aqueles grandes mandamentos que estão na Constituição.

O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empregado.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir, que explico: primeiro, a estrutura sindical existente no País limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores, ainda mais agora, com esse projeto, que vai criar as comissões por fábrica, sem vínculo nenhum com os sindicatos ou com as entidades sindicais.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional, que nós colocamos lá, mas depois veio a lei para regulamentar, e esfacelou o direito de greve. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais "tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas - e são muitos e muitos demitidos em todo o País - e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato," inclusive com demissões.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si, e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho, e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados; sejam eles bastante ou pouco estruturados.

Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas.

Há prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis. Estabelece que os acordos e convenções coletivas perdem a validade após o prazo de vigência máximo de dois anos e estimula a negociação individual direta sobre diversos aspectos das relações de trabalho.

Nós condenamos, durante toda a leitura deste nosso relatório, as chamadas negociações individuais em detrimento da negociação ou acordo coletivo.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

Aqui entra aquele debate da ultratividade.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Enfraquece o mundo do trabalho; será ruim para todos os trabalhadores, com certeza absoluta, o enfraquecimento daqueles que negociam por eles. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do chamado sindicato específico por empresa - e a gente sabe muito bem como funciona. Como disse aqui o Consultor Sebastião Nery, da Fundação Getúlio Vargas, que veio defender, inclusive, a reforma: "Dentro da empresa" - diz ele -, "quem manda é o patrão, Paim." E a gente sabe disso.

Ultratividade.

Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo superior a dois anos.

A ultratividade, para que todos possam entender, é um mecanismo muito interessante, que garante - ou vai continuar garantindo, se derrubarmos essa proposta - a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Feito um acordo dois anos atrás, ele continuará valendo para os próximos dois, quatro, seis anos, se eu não fechar outro acordo. Agora eles fizeram terra arrasada: não vale mais nada; se não houver acordo, os direitos sumiram. O gato comeu, como já falei muito aqui.

Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

Coloca o negociado sobre o legislado, e eles vão dizer o seguinte: "Não vale nada o que eu estou lhe falando aqui; só vai valer o que negociarmos daqui para frente. E você vai abrir mão dos seus direitos."

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados - mas eles tiram a ultratividade e aplicam o negociado sobre o legislado. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A outra atividade caindo, portanto, é um mecanismo que visava - ou visa, se ficar - a equilibrar as forças na negociação coletiva, e não engessá-la, como argumentam os empresários.

Vamos em frente, Sr^a Presidenta. Não esqueça que eles alteraram 107 artigos; entre artigos, parágrafos e incisos, são 217, se não me engano.

Negociação individual para trabalhadores em ensino superior. Ele foi a esse detalhe de maldade. Professores do Brasil todo. Claro, aqui principalmente pega ensino superior, mas, por tabela, sabem aonde é que vai chegar. Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários. Ele quer se referir aqui a quem ganha um salariozinho um pouco melhor.

Estabelece a "livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes", prevista no artigo 444 da CLT, para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Aqui o ferro vai pegar agora para quem ganha mais de R\$11 mil. Dois pisos dá R\$5.500, mais ou menos. Então, quem ganha mais de R\$11 mil, preste atenção.

Ainda sobre esse tema, o projeto de lei define que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao dobro do valor do maior benefício do RGPS [leia-se R\$11 mil], poderá [aí vem a pressão do "poderá"] ser pactuada "cláusula compromissória de arbitragem", [você vai ter que assinar isso, se não ele te demite] desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

Você ganha mais que R\$11 mil e vai pedir para reduzir o seu salário? Ou concordância expressa: ele vai te impor e você vai ter que concordar. Vai ter que concordar.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem.

Chegou a mais de R\$11 mil, seria bom que fizessem também para todos: para o Judiciário, para o Executivo e para o Legislativo. Proponho que se estenda o mesmo, e passar, para o Judiciário, Executivo e Legislativo.

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho [para que não participem] da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores vulneráveis diante das empresas.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) -

Vamos em frente.

É tanta coisa que, no mínimo, para discutir com a profundidade devida, para cada voto em separado, precisaríamos de três, quatro dias de leitura.

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho.

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho. Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” - entre aspas, naturalmente - entre empregado e empregador e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas. Ou seja, ou faz o acordo, ou vai procurar o seu time.

Esse dispositivo reforça somente a valorização da negociação individual - dividir para reinar -, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas. É lamentável! Poderia usar até o termo "o rei está nu". Estão tirando a máscara. É um projeto que só interessa ao capital.

Não há dúvida de que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil. Entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida ao povo trabalhador.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará, Sr^a Presidenta, Srs. Senadores e Senadoras, aqueles que estão nos assistindo, de uma forma ou de outra, pela internet, elevados riscos e prejuízos para os trabalhadores.

Trata-se, como foi dito, de uma reforma que não apenas favorece o empregador, mas que favorece, sobretudo e acima de qualquer outra coisa, o mau empregador, porque o bom empregador, que tem responsabilidade social, não pode ser a favor de todas essas maldades que estão colocando aqui. É o mau empregador que deliberadamente sonega - por isso a Previdência tem problemas; ainda há superávit, mas ele sonega, faz apropriação indébita, desconta do trabalhador e não passa para a Previdência - os direitos de seus empregados, que tenta obstar o acesso de seus empregados aos seus mecanismos de defesa, que, condenado, usa todo tipo de subterfúgio baixo para não pagar o que deve e que ainda acha que já fez um grande favor aos seus empregados ao lhes dar um emprego - a escravidão era assim e a Lei Áurea que veio nos tirou de lá - que deles todo o sacrifício - só falta colocar aqui o Pelourinho - e lhes nega tratamento profissional e condigno. Sentindo-se ofendido, quando os empregados não aceitam, ele fica humilhado.

Pelo projeto que está aqui, se o empregado não aceitar, ele vai ser humilhado e pode processar o empregado.

É de se espantar que os seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer! É de se espantar que os seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica e pode gerar emprego.

Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado com os seus direitos, sujeitados inteiramente à ação do seu empregador inescrupuloso inúmeras vezes, sem acesso à justiça, possa ser considerado como o motor de crescimento econômico e de combate ao desemprego. Isso não é sério, isso é mentira. Isso não é sério, isso é mentira! Não, não é não, não é sério.

É o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constrói a base do progresso de uma sociedade. Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda, nos joga a séculos atrás e vai aumentar o desemprego e a violência em nosso País.

Vamos aqui a alguns exemplos práticos, porque dizem: “Não, mas você fala, fala, fala”. Eu dei um monte já, mas vamos a alguns resumidos agora, para concluir. Exemplos práticos de prejuízos ao trabalhador nessa maldita reforma trabalhista: punição ao trabalhador que faltar a audiência.

Aí damos alguns exemplos. João ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa Alpha ou Ômega - um exemplo só. Caso João não compareça à audiência porque o ônibus atrasou, por exemplo, mesmo que seja beneficiado na justiça

gratuita, ele deverá arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após o seu julgamento. Quer dizer, ele paga se quiser recorrer novamente. Ele somente ficará isento se demonstrar que a ausência ocorreu por um motivo legalmente justificado, cujas hipóteses são raras. Hoje ele pode faltar a até três audiências sem nenhum tipo de punição. Perde-se isso.

O trabalhador vence a ação na justiça, mas sai devedor também. Em um processo, Maria fez vários pedidos: hora extra, R\$3 mil; multa rescisória, R\$15 mil; dano moral, R\$25 mil. Caso ganhe o primeiro, de hora extra, e perca os pedidos de multa rescisória e dano moral, Maria terá que pagar custas e honorários à empresa, que eu aqui citei, referentes às reivindicações que perdeu. Esses custos, só neste exemplo, não serão inferiores a R\$4 mil. Assim, Maria sairá devendo para a empresa contra a qual ela moveu a ação.

Trabalhador pagará honorários periciais. João pensa em entrar com uma ação contra a empresa Alpha, por exemplo, mas está com medo de ser responsabilizado pelo pagamento dos honorários. Caso perca a ação, hoje ele não arca com custas, que são cobertas pelo Poder Público. Por causa disso, João vai desistir da ação. Vai desistir mesmo tendo direito, porque ele não sabe qual vai ser a decisão do juiz.

Se o juiz disser que ele perdeu, ele vai ter ônus. Ele já foi para rua, não tem nada, e vai ter de pagar a parte. Dá para acreditar? Acho que não dá. Mas é verdade, está aqui escrito.

Trabalhador terá de contratar contador. Essa aqui é outra peça. Para entrar com uma ação, Maria terá de especificar valores, nos pedidos iniciais, limitando, com isso, as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador. Maria vai ter de contratar alguém para fazer todos esses cálculos judiciais para poder não arriscar tanto, quando chegar ao advogado e ter de ela indenizar o empregador.

Tabelamento dos danos extrapatrimoniais de que falei lá na frente. As indenizações para os trabalhadores serão calculadas em razão de seus salários. Exemplo: a vida de um vale mais do que a vida de outro. Suponhamos que Alberto, diretor da Empresa Alpha, salário de R\$10 mil, pegue um elevador com o Júnior, nome do meu filho, técnico de informática que recebe bem menos do que R\$10 mil, digamos que receba R\$1 mil. Se o elevador cair e os dois morrerem, a família de Alberto receberá indenização de até R\$500 mil; já a família de Júnior vai receber dez vezes menos, ou seja, R\$50 mil. Mesmo acidente, no mesmo local, duas mortes, mas a vida do Júnior - Deus te ilumine Júnior, sei que tu estás lá em Floripa estudando - ,nesse caso aqui, valerá menos do que a vida do Alberto. Pode, se a culpada foi a empresa que causou o acidente?

Intervalo durante a jornada de trabalho com, no mínimo, 30 minutos. Atualmente, quem trabalha acima de 6 horas em um dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua apenas de 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante, 30 minutos mais, gera uma condenação à empresa equivalente à 1h30min e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias, décimo terceiro e fundo de garantia. Com a reforma, a condenação será apenas em relação ao tempo não usufruído. Quer dizer, passa a mão, diminui a multa para aquele que obriga o trabalhador a ficar em plena produção, não respeitando a jornada de trabalho com, no mínimo, 30 minutos. Não estou nem falando aqui do horário do almoço ainda.

Terceirização irrestrita. A permissão da terceirização em qualquer atividade poderá prejudicar vários setores. Por exemplo, a Escola Alpha, de novo, é um exemplo figurativo, poderá contratar professores por meio da empresa educativa de mão de obra de professores. Como a reforma permite a demissão em massa, sem negociação coletiva, a Escola Alpha e a Ômega, ser for o caso, poderão demitir os seus trinta professores e contratar uma empresa educativa, com trinta professores terceirizados. Maria, que ganha R\$2.500 mil será demitida e poderá ser contratada ou pegarão outros para receber R\$1.800 mil, ou R\$1.500 mil, ou R\$1 mil. Passados dezoito meses, Maria poderá prestar serviços, através da empresa educativa, para a empresa Alpha ou Ômega, mas Maria sabe que sua condição de vida e de seus filhos só vai piorar, piorar e piorar.

Tem alguns exemplos aqui do trabalho intermitente que são muito interessantes. No trabalho intermitente o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas. Poderão ser pagas, diluídas, ao término de cada período de serviço.

A alteração prevê que ao final - entre aspas, naturalmente - ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro [...] proporcional [,naturalmente];
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração. O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego, para garantir o seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar qual é o momento que poderá ter garantido o seu descanso. Exemplo: garçom no Município do Rio de Janeiro, piso da categoria: R\$1.056, garantida a remuneração mínima de R\$1.205,58; salário hora, R\$4,80. Marcos é garçom no Município do Rio de Janeiro, contratado para trabalhar em tempo integral por 44 horas por semana, recebe R\$1.056, mais comissões. Como o movimento de restaurante é maior na quinta, sexta e sábado, o bar Beber Até Cair, ou Do Desespero, se as reformas passarem, decidiu demiti-lo e contratá-lo com base no contrato de trabalho intermitente. Marcos vai trabalhar quatro horas às quintas, e oito horas na sexta e sábado, e quatro horas domingo, totalizando 24 horas por semana e 96 por mês. Qual será o salário mensal do Marcos? 96 horas? R\$460. Metade do salário mínimo.

Como o PLC prevê que no contrato intermitente é preciso pagar férias, mais um terço do proporcional - que não vão pagar, quero ver quem vai pagar, quem vai cumprir essa missão, a burocracia vai aumentar muito, décimo terceiro e adicionais -, Marcos receberá ainda R\$51,20 a título de férias, R\$51,20 de férias - o exemplo está aqui para quem quiser, vai ficar nos Anais aqui da Casa -, R\$38,40 a título de décimo terceiro, R\$10 de outros adicionais, o salário mensal total de Marcos será de R\$560,40, mais alguma comissão, se tiver.

Esse é o trabalho intermitente: você trabalha o mês todo e vai ganhar um pouquinho a mais que meio salário mínimo devido a esses encargos.

Depois de 12 meses, Marcos terá um mês de desemprego, obrigatório, a título de férias, porque o PLC proíbe o bar de chamá-lo nesse período. Marcos sabe que a vida segue. Ficar muito mais difícil, mas não tem o que fazer. Não pode trabalhar. E o dinheiro, ele gastou durante os 12 meses. Ele não tem mais nenhum centavo. Não é como agora, que tu recebes um mês antecipado, das férias, volta a trabalhar e no outro mês tu tens o teu salário. Marcos vai ficar o mês todo sem nenhum centavo, porque foi diluído durante os 12 meses o dinheiro que ele teria direito a receber.

O SR. PAULO ROCHA (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - PA. *Fora do microfone.*) - Deve estar devendo lá...

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Com certeza. Vai ficar devendo. É aquele velho dito popular dos trabalhadores: "Ganhei, mas não levei".

Com a reforma, uma das grandes diferenças entre a execução trabalhista e a execução civil também acabará. A execução civil depende de requerimento expresso do credor. Já a execução trabalhista não precisa desse requisito, podendo ser reiniciada, de forma automática, pelo próprio juiz.

A nova redação vai lá. A nova redação, é bom que leiam lá, a nova redação do art. 878 da CLT deixa claro que a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo presidente do tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas pelos advogados. Veja, somente quando as partes não estiverem representadas pelo advogado.

Agora, demissão com multa menor. Além de haver a multa menor na hora da demissão, ele vai ter ferido também o seu seguro-desemprego. Hoje, se o trabalhador se demite ou é demitido, ele não tem direito aos seus recursos do FGTS; apenas se for demitido por justa causa. O empregador terá a opção de avisar ao trabalhador sobre a demissão, com 30 dias de antecedência, o chamado aviso prévio, ou pagar o salário referente ao mês, mas tem que pagar, sem que o funcionário precise trabalhar. Isso é válido para casos sem justa causa.

Vamos ver na reforma como é que fica. A reforma prevê a chamada demissão em comum acordo, o chamado acordo individual, quem olha diz: "Mas e aí, como é que fica?" Fica que o trabalhador perde outra vez. A multa de 40% sobre o FGTS será reduzida em 20%, e o aviso-prévio ficará restrito em 15 dias. Aqui ele perde mais 50%. Além disso, o trabalhador poderá sacar somente 80% do fundo, mas perderia o direito, inclusive, a receber o seguro-desemprego. A demissão sem justa causa por iniciativa da empresa, com certeza, acabará, porque é melhor para ela fazer dessa forma.

Fim das horas do deslocamento da casa até o trabalho. O PLC acaba como pagamento das horas de deslocamentos de trabalhadores que estão sujeitos à necessidade de deslocamento para locais de difícil acesso, como é o caso especialmente de trabalhadores rurais e da construção civil. E trabalhadores terceirizados e em regime de trabalho intermitente, que não possuem um local de trabalho fixo serão prejudicados, pois despendem muitas horas em deslocamento, em condições muitas vezes de risco, sem nenhum tipo de cobertura e responsabilidade do empregador.

Mais um exemplo: a empresa Alpha atua na extração de carvão, com uma mina que fica a 50km da cidade, onde mora João. O ônibus da empresa leva os trabalhadores até o local. No trajeto de ida e volta, duas horas - duas horas! Mas, se somar tudo isto aqui, vai dar mais do que o tempo em que eu estou aqui lendo este nosso voto em separado. Mas, digamos

que sejam duas horas para ir, duas horas para voltar. Na CLT atual, a jornada de João é de oito horas, sendo seis horas de trabalho e no mínimo duas horas de deslocamento. O PLC 38 vai elevar a jornada de João para oito horas de trabalho na mina e duas horas que João gasta dentro do ônibus não serão mais computadas como jornada, ou seja, o salário dele despenca e vai trabalhar mais ainda.

Trabalhadores com contratos protegidos serão substituídos por subempregos, graças a essa reforma. Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial de 26 horas ou 32 horas, podendo ter aqui seis horas extras, e ainda com redução salarial sobre o valor/hora. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para comércio e serviços.

Exemplo: Joana, com contrato de 44 horas semanais (220 mensais), sendo oito horas por dia da semana e quatro horas no sábado, trabalha numa loja de rua em Salvador, em uma loja de sapatos chamada Alpha, como tenho dado exemplo. Na prática, no sábado, ela trabalha dez horas, recebendo seis horas extras; recebe o piso da categoria de R\$1.066, mais horas extras de sábados mais comissões. Como o movimento é maior na sexta e no sábado, a loja demitirá Joana e contratará Maria para a mesma função, por meio de um contrato de tempo parcial de 26 horas por semana (120 mensais). Maria trabalhará duas horas de segunda e terça, três horas quarta e quinta e oito horas na sexta e no sábado. Maria receberá um salário de R\$581,45 mais comissões. O dono da loja está muito feliz, porque reduzirá o salário das funcionárias e aumentará seu lucro, mas Maria sabe que não conseguirá viver com esse salário. João, que foi demitida pela empresa, está na fila dos desempregados, aguardando uma vaga.

Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de "ajuda de custo", diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão mais o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário, sendo boa parte da remuneração transformada em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

Fim da equiparação salarial. Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro horas. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

Normas de saúde e segurança por negociação individual. Será um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com as novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passando a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados. O empregador não terá mais responsabilidade, com esta reforma, com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, comprometendo-se a seguir as orientações recebidas. Isso eu expliquei antes quando eu falei que os empregadores dirão que foi ato com seguro, e não condição insegura, e, assinando esse termo, ele dança e ele paga.

Conforme disse o perito da ONU, Juan Pablo, ele, que é um perito independente sobre Dívida Externa e Direitos Humanos da ONU, ele disse como funcionou o ajuste trabalhista. Na verdade, ele disse como não funcionou. Um grande número de países embarcou, nos últimos anos, em reformas políticas e normas trabalhistas no sentido da austeridade com o objetivo de superar contextos econômicos recessivos ou prevenir crises financeiras. Diante das reformas laborais em vigor e tomando por base a discussão no Brasil, o perito, para contribuir com o debate, fala com algumas ideias que apresentou, em março deste ano, no relatório anual do Conselho de Direitos Humanos da ONU, para mostrar que esta reforma não vai levar a nada. Ele afirma que as reformas consistem em congelar ou reduzir salários, aumentar a jornada de trabalho, impor contratos precários, limitar os seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilitar demissões e reduzir o número de funcionários públicos. Também, diz ele, se incluem as reformas que afetaram os sistemas de negociação coletiva, por exemplo, restringindo o alcance dos acordos coletivos setoriais e a negociação ao âmbito do local de trabalho, ou permitindo a negociação com representantes alheios aos sindicatos.

Existe alguma evidência empírica de que a situação dos trabalhadores, dos desempregados ou da economia em geral melhora graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho? Claro que não! Só vai piorar. São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuirão para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimular a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos, negros e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

O especialista informa que a ideia de que, em termos gerais, os direitos trabalhistas se exercem em detrimento do desenvolvimento econômico tem sido questionada tanto no aspecto teórico quanto no plano empírico, e já se tem demonstrado, de forma mais concreta, que as reformas trabalhistas promovidas pelas políticas de austeridade não

contribuem para a recuperação econômica. Não geram o emprego. É fato e é real. Não é só no Brasil; é no mundo. Só vai contribuir para gera mais desemprego, mais miséria, mais fome e mais violência. E ele ainda diz que essas reformas não melhoram os resultados econômicos; pelo contrário, causam graves prejuízos aos trabalhadores que seguirão sentindo seus efeitos por muitos e muitos anos, até que o Brasil acorde e revogue toda essa reforma, se ela acabar acontecendo, o que espero que não aconteça.

Paulo Rocha lembra que, se você esfacela o poder dos trabalhadores, gerando desemprego, inclusive, o que vai trazer prejuízo também para o empregador, a previdência, mais uma vez, será chamada de irresponsável, pois a conta não fecha, e de que é deficitária. Ela não é deficitária. Com essas duas reformas, vocês querem - vocês que defendem essa reforma - quebrar a previdência. E nós estamos aqui para não permitir, para não permitir que vocês retirem os direitos dos trabalhadores.

Enfim, Senador Garibaldi, ao longo dessa minha leitura, já mudaram cinco Presidentes.

O SR. PRESIDENTE (Garibaldi Alves Filho. PMDB - RN) - Mudaram, mas você não derrubou, não; nenhum dos cinco.

O SR. PAULO PAIM (Bloco Parlamentar da Resistência Democrática/PT - RS) - Não, fiquei firme, não deixei que me derrubassem e não derrubei nenhum, não.

A desregulamentação do mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação. Dizem. Os especialistas têm demonstrado uma série de funções da legislação laboral que favorece a eficiência da economia, em vez de prejudicá-la. Entre outras coisas, a legislação trabalhista promove a planificação econômica, tanto dentro da empresa quanto no mercado.

Em resumo, os analistas dizem: "Que bom que alguns países mantêm uma relação de equilíbrio com relação trabalhista, como o Brasil tinha - ele diz - ou continuará tendo." Eu tenho esperança de que o Brasil vai continuar, sim, tendo a sua legislação trabalhista, porque essa praticamente revoga, na íntegra, o que foi construído durante tanto tempo.

Eles falam mais, que, além disso, as leis referentes ao salário mínimo ou à proteção contra demissões frequentemente incentivam os empregadores a utilizar a mão de obra de modo mais eficiente, investir em tecnologia e esforçar-se para sua organização e com a formação mais técnica dos seus trabalhadores. Leis trabalhistas também contribuem para a estabilização da demanda em épocas de recessão. Vimos, aqui no Brasil, quando o mundo todo chorava, graças a nossa legislação, o Brasil ia de vento em popa. Reconhece-se, com frequência, que a legislação trabalhista ajuda a corrigir as falhas do mercado e assumir um papel anticíclico.

Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda. Por exemplo, em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) não se encontrou nenhuma ligação entre enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho e uma redução do desemprego, enquanto se pode verificar que havia correlação entre a negociação coletiva e o desemprego inferior.

Outros estudos como esse têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade, no emprego, na relação entre capital e trabalho, na permanência dos sindicatos. Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra dispensas imotivadas, e a própria produtividade.

Além disso, o artigo menciona que uma jornada de trabalho mais curta implica correspondente aumento de produtividade por hora de trabalho, menos acidente, menos doença no trabalho. Por isso, apresentei aqui, repito, turno de seis horas para todos, jornada de 40 horas, que seriam dois momentos: primeiro, uma jornada de 40 e depois turno de seis horas para todos.

Chegou-se a conclusões semelhantes sobre o impacto de certas normas laborais na abertura de novos empregos. De acordo com uma análise relativa a quatro países da OCDE, realizada em 1970 e 2002, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados. Importante isso, Sr. Presidente, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados. Formaram-se, tiveram mais qualidade, aumentou a produtividade e eles trabalhando, produzido, recebendo e consumindo, reativam a roda da economia e os empregadores também ganham.

No que diz respeito aos países em desenvolvimento, os elementos que apontam para o impacto negativo de proteção laboral no desempenho econômico de um país parecem pouco contundentes. Os estudos sobre o Brasil, por exemplo, indicam que a desregulamentação do mercado de trabalho parece ter reduzido as elasticidades do emprego, ao invés de aumentá-las, o que o Brasil fez até o momento. Porque eles falam que a CLT está velha, mas já foi alterada já em 85%, e não melhorou em nada o mercado de emprego, Sr. Presidente.

Mas vamos em frente. Em um nível macroeconômico, parece claro que a pressão para a flexibilização dos mercados de trabalho, a fim de promover o crescimento impulsionado pelas exportações, leva à redução do consumo de exportações líquidas e do emprego. Exportações do emprego. A redução nas receitas de grandes setores da população resultantes das reformas de flexibilização da legislação trabalhista provoca uma contração da demanda, que acaba somente agravando a crise.

As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulamentação laboral não ajuda em nada a superá-las. Alguns falam: "Mas, nos Estados Unidos, não há uma lei tão ampla como aqui." Aí, falam: "Na França também não há." Aí, falam, sei lá: "Na Bélgica também não há." Aí, quando eu pergunto quanto é o salário mínimo nos Estados Unidos, ele responde que ultrapassa US\$1 mil. E quanto é no Brasil? Pouco mais de US\$200. E eles se calam. E eles se calam. Mas nós não vamos nos calar.

De fato, as reformas trabalhistas adotadas nos últimos anos no contexto das políticas de austeridade não parecem ter ajudado os países a se recuperarem, nem permitido a restauração de um acesso a um emprego em nível equivalente à fase pré-crise. Pelo contrário, piorou. Em vez disso, eles minaram os direitos trabalhistas e outros direitos sociais consagrados no Direito internacional e no nacional.

Juan Pablo ressalta que a real necessidade para promover o crescimento inclusivo são medidas de reformas baseadas no conteúdo normativo dos direitos trabalhistas consagrados no Direito internacional e nos direitos humanos que fomentem a igualdade de gênero e fortaleçam o emprego, podendo proporcionar, assim, maiores oportunidades aos grupos e pessoas marginalizados por exercerem esses direitos.

Por fim, é salientando que a destruição dos direitos trabalhistas não leva a benefícios justificáveis sequer para os que estão fora do mercado de trabalho. A redução dos direitos trabalhistas não permite maior gozo dos direitos econômicos e sociais de todos e de todas, nem impulsiona a recuperação econômica. Tais medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis para as crises econômicas e financeiras que não foram criadas pelos trabalhadores da área pública, da área privada, do campo, da cidade e muito menos pelos aposentados e pensionistas, já que eles atacam e mostram ao País que a saída de todos os males é acabar com os direitos dos trabalhadores e acabar com a previdência pública. Mentem vergonhosamente! Homens com uma certa idade mentem, mentem e mentem!

Nada nessa reforma trabalhista poderia ser admitido. Nada! Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária, que interessa somente a uma minoria. A ela não podemos reagir de forma diferente de como estamos reagindo. A ela nós temos que dizer não, não e não!

Sr. Presidente, terminei aqui a leitura do meu relatório.

Eu não tenho nenhuma dúvida. Por tudo o que foi exposto no debate não só de hoje, o voto tem que ser pela rejeição integral do PLC 38, de 2017.

Nem quis comentar, Sr. Presidente, a posição do Relator, que concorda, eu diria, com quase 100% dos argumentos que usei ao longo desse dia. Mas diz: "Eu encaminharei o voto [diz o Relator] pela aprovação do projeto como veio da Câmara, mas vou recomendar ao Presidente que estiver de plantão, nesta instabilidade econômica, política, ética, social, moral e corrupta, que ele vete alguns dos artigos".

Mas ele me disse também, Sr. Presidente, sentado ao meu lado, lá na Comissão de Assuntos Econômicos: "Paim, eu vi o seu relatório, estou vendo agora." Quero só lhe dizer que eu tive o cuidado de fazer, inclusive, uma cartilha, Sr. Presidente, que, quanto à reforma trabalhista, a prova de fogo para os trabalhadores, voto em separado, porque quero que circule pelo Brasil para que as pessoas saibam o que aconteceu aqui neste mês em que seus direitos foram rasgados e retirados. Mas me disse o Relator, e eu termino: "Paim, o Plenário da Comissão é soberano. Eu não tenho problema nenhum. Se o Plenário quiser modificar o meu relatório nesses seis, sete artigos, ou dez, vinte, que o faça, eu serei parceiro, serei companheiro. Eu sei que aqui há alguns absurdos [disse ele]. Mas o Plenário que assuma a sua responsabilidade."

Este Plenário pode assumir, Sr. Presidente. Eu não estou dizendo que a gente não possa fazer uma reforma, mas não isso que está aqui. Isso é inaceitável - isso é inaceitável, Sr. Presidente; isso aqui é inaceitável!

E, pegando as palavras do próprio Relator, eu digo: não precisamos rejeitar na íntegra, como estou propondo. Vamos nos reunir, Senadores e Senadoras. Vamos construir um substitutivo, vamos ver o que é viável, o que não é. Vamos aprovar aqui e remeter à Câmara dos Deputados. Se o Senado não assim o fizer, Sr. Presidente, ele não tem mais razão de existir.

Sr. Presidente, eu lhe confesso que, logo que cheguei à Câmara, eu apresentei uma proposta de Congresso unicameral. Depois, com o tempo, vendo o que acontecia na Câmara, com 513 Parlamentares, retirei a proposta. E não tinha me arrependido até esses últimos tempos. Retirei, porque eu digo que a Casa Revisora é fundamental. É a Casa do bom senso, do equilíbrio. Todos sabem que aqui há uma pilha de maldades, que o trabalhador brasileiro e o aposentado não merecem.

Todos os Senadores sabem, os 81 sabem, inclusive o Líder do Governo. Mas querem votar assim mesmo, sem saber quem vai sancionar ou não. Por isso o apelo que faço, Sr. Presidente, é de que a gente pare essa reforma. Não pode ela servir somente como instrumento, como se fosse um cavalo de troia na vida do nosso povo, mas que interessa ao Presidente, porque dizem que, se ele aprovar a reforma... Não é que ele também concorde com isso, porque nem com isso eu acho que ele concorda. Acho que nem ele concorda, Sr. Presidente. Acredito mesmo. Estou dizendo de coração mesmo. Acho que nem ele concorda com isso aqui.

Mas venderam a imagem para ele de que o cavalo de troia é a reforma trabalhista - o cavalo de troia dele. E, se ele aprovar o cavalo de troia, que é essa reforma, ele poderá se manter agarrado naquela cadeira de Presidente. Não é real, Sr. Presidente. Acho que, se ele fizesse um gesto à Nação, retirasse essa reforma e a da previdência, e fosse preparar sua defesa... Ele vai ter que preparar, porque ele vai ser denunciado junto ao Supremo Tribunal Federal. Vai ser denunciado. Eu não quero entrar aqui, agora, no detalhe, porque não é o tema aqui. Vá preparar sua defesa e deixe o povo brasileiro trabalhar!

O Brasil não precisa disso aqui, Sr. Presidente. E nós, de forma pontual, poderíamos debater uma reforma trabalhista; uma reforma previdenciária; uma reforma política, eleitoral e partidária - aqui não dá mais do jeito que está mesmo, todo mundo sabe -; uma reforma tributária.

Enfim, Sr. Presidente, eu comecei eram 10h. No meu relógio são 15h. Eu agradeço a V. Ex^a e a todos os Senadores que se revezaram aí na apresentação dos trabalhos. Agradeço os meus pares, que também têm o seu voto a relatar.

Eu ficarei aqui. Enquanto todos relatarem, eu ficarei aqui. Acompanharei um por um. Eu sou daqueles que adora o verbo esperar. Ficarei com o verbo esperar. Oxalá, a gente não vote e não aprove essas duas reformas!

Obrigado, Presidente Garibaldi.

O SR. PRESIDENTE (Garibaldi Alves Filho. PMDB - RN) - Quero agradecer ao Senador Paulo Paim, que leu aqui um exaustivo relatório. Quero dizer a ele que, dos Presidentes que aqui passaram, eu tenho a esperança de que os últimos, como dizia o Evangelho, sejam os primeiros. Sou um admirador das suas qualidades. Agora, concordo com umas coisas, e com outras, não. Quero agradecer, portanto, a V. Ex^a.

E concedo a palavra, para emitir o seu voto em separado, ao Senador Randolfe Rodrigues.

O SR. RANDOLFE RODRIGUES (Bloco Socialismo e Democracia/REDE - AP. Para voto em separado.) - Senador Garibaldi Alves, meu caríssimo amigo, Presidente em exercício desta CAS, antecipo que o meu voto será mais curto e menos brilhante do que o voto do doutor nesta questão de direitos trabalhadores neste Senado, que é o meu querido Senador Paulo Paim.

Além do mais, Senador Paulo Paim, além do verbo esperar, que V. Ex^a sabe muito bem - é Thiago de Mello, que muito bem o pronuncia -, nós vamos ter que aprender, neste Senado, também a conjugar detalhadamente o verbo resistir. Resistir nunca foi tão preciso e tão necessário.

Mas, Sr. Presidente, perante esta Comissão, apresento voto em separado sobre Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, do Poder Executivo, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. É assim que se propõe. Na nossa interpretação se propõe, na verdade, precarizar os direitos dos trabalhadores.

Importante destacar, Sr. Presidente, que esse projeto, na origem, pretendia alterar apenas sete artigos da CLT e oito artigos da Lei nº 6.019, de 1974. No entanto, ao longo da tramitação na Câmara dos Deputados, a proposta foi submetida à apreciação de Comissão Especial, cujo Relator apresentou substitutivo que ampliou a abrangência e o escopo da proposta inicial, modificando cerca de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e 200 artigos relativos à legislação trabalhista como um todo.

Após a sua provação na Câmara, o PLC nº 38, de 2017, veio ao Senado Federal. E, após intenso debate sobre o percurso de sua tramitação, o projeto foi encaminhado para a análise de três comissões: Comissão de Assuntos Sociais, Comissão de Assuntos Econômicos, Comissão de Constituição e Justiça.

Na primeira Comissão, além dos intensos debates durante as reuniões, foram apresentados nada menos do que quatro pareceres sobre a proposta, demonstrando a imensa polêmica que circunda o tema do relatório do Senador Ricardo Ferraço. Passando diretamente para a análise.

Neste voto, escolhemos salientar as manifestações proferidas pelos operadores do Direito e fiscais do trabalho representados pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho; pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho; pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho; pela Associação Latino-Americana dos

Advogados Laboralistas; pela Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho; pela Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, que, em nota conjunta datada de 5 de junho do corrente, apresentaram suas fortes objeções ao projeto. Em síntese, essas entidades ressaltam que, caso aprovado na forma do texto advindo da Câmara dos Deputados, a reforma favorecerá ainda mais as fraudes trabalhistas. Ao invés de criar novas vagas no mercado de trabalho, fomentará vínculos precários e a baixa qualidade dos empregos, retirará ou permitirá a retirada de direitos, permitirá a renúncia de direitos pelos sindicatos e será um forte obstáculo ao acesso à Justiça, todo esse retrocesso e nenhuma outra regra que garanta a manutenção dos empregos dos trabalhadores que hoje estão empregados.

A referida nota conjunta dessas entidades, Sr. Presidente, detalha críticas e preocupações dos que efetivamente vivem o dia a dia dos conflitos entre trabalhador e empregador e, portanto, detém a verdade da dura realidade do trabalhador brasileiro. Em função disso, julgamos essencial reproduzir alguns trechos sobre a ampliação das possibilidades de fraudes. Sobre a possibilidade do PLC nº 38, de 2017, favorecer a ampliação das fraudes contra o trabalhador, essas entidades assim se manifestaram: O texto atual do PLC nº 38, de 2017, fomenta fortemente a prática de fraudes nas relações de trabalho. A sua redação atual, conjugada com a redação vigente da Lei nº 6.019/74 (modificada recentemente pela Lei nº 13.429/2017), permitirá que trabalhadores com carteira de trabalho assinada e vínculo de emprego formalizado sejam demitidos e recontratados como falsos trabalhadores autônomos e como falsas pessoas jurídicas, prestando o mesmo tipo de serviço e com a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.

Vejamos a redação do artigo 442-B do PLC 38/17:

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

A proposta possibilita a existência da figura do autônomo prestando serviços em regime de exclusividade, ou seja, a um só tomador do seu serviço, e de forma contínua, o que certamente fará com que empregados sejam dispensados e recontratados como falsos autônomos, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, ou seja, com a presença dos elementos configuradores da relação de emprego.

Sabe-se que o trabalhador autônomo não possui contrato de trabalho registrado em sua CTPS, não possuindo, portanto, grande parte dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, tais como salário mínimo, férias, 13º salário, FGTS, jornada de trabalho, horas extras, dentre outros.

A condição de autônomo, no âmbito das relações de trabalho regidas pela CLT, é a exceção ao contrato de trabalho e a própria negação deste. No dispositivo em destaque, o autônomo é tratado como categoria, que existe, mesmo que apenas formalmente, pois se caracterizará ainda que o trabalhador trabalhe de forma contínua e com exclusividade para um determinado empregador. Ademais, ao remeter-se a "cumpridas as formalidades legais" nada expressa sobre o que seria característico do autônomo. Ao contrário, infere-se do texto proposto que, mesmo diante do elemento da não eventualidade da prestação de serviço, da onerosidade, requisitos legais do contrato de trabalho, e com a existência de subordinação, o trabalhador contratado como autônomo, e só por isso, não será reconhecido como empregado.

Assim, o artigo 442-B, além de contrariar o princípio da primazia da realidade, que informa o direito do trabalho, atinge também o disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que garante o acesso à Justiça, pois obsta o reconhecimento da condição de empregado ao trabalhador contratado como autônomo, ainda que caracterizada, na realidade, a relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. Fere, ademais, o art. 7º, inciso I, da Constituição, que assegura a trabalhadores urbanos e rurais a "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos", na medida em que retira o próprio direito à relação de emprego e seus consectários do trabalhador contratado como autônomo, ainda que este trabalhe em regime de não eventualidade e com exclusividade para o empregador. Exclui o trabalhador da proteção trabalhista, prevista nos incisos do art. 7º da Constituição, e também da Previdência Social. Daí a sua inconstitucionalidade.

Da mesma forma, a proposta possibilita, com a ampliação da prestação de serviços em todos os tipos de atividades da empresa, inclusive a sua principal, que empregados sejam dispensados e passem a prestar os mesmos serviços como falsas pessoas jurídicas, precisando para isso cumprir tão somente os seguintes requisitos: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, registro na junta comercial e um capital de R\$10.000 (dez mil reais), podendo, nesse caso, prestar serviços sozinho ou com até dez empregados.

Vínculos precários e empregos sem qualidade.

A análise sistêmica do PLC nº 38, de 2017, leva à conclusão inequívoca de que, aprovada a proposta, estaremos diante do início da era do trabalho precário, da diminuição radical da qualidade dos postos de trabalho ofertados ao trabalhador brasileiro. Essa mudança substancial é refletida no projeto no claro objetivo de ampliar de forma ilimitada a terceirização, inclusive das atividades-fim da empresa, na ampliação do contrato de trabalho por tempo parcial, na criação do trabalho intermitente e do teletrabalho. Vejamos o que diz a referida nota das entidades sobre este tema. "Do teor do PLC 38/2017 extrai-se, também, o estímulo à substituição dos contratos por prazo indeterminado, que têm garantias mínimas legais, por vínculos precários e empregos sem qualidade, como os contratos a tempo parcial e o intermitente. Além disso, permite a mais ampla e indiscriminada terceirização e o trabalho temporário sem os requisitos hoje existentes, propiciando, assim, a alta rotatividade para o mercado de trabalho brasileiro."

Da terceirização.

O art. 2º do PLC 38/2017 promove a alteração da Lei nº 6.019/74, fixando no art. 4º-A desta lei a ampla e indiscriminada permissão para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços.

O trabalhador brasileiro conhece os problemas da terceirização e que ela representa apenas lucro para o patrão no fim do mês. Em nada beneficia o trabalhador! O salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais, segundo o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). A terceirização também provoca desemprego, sendo seu índice de rotatividade no mercado de trabalho quase o dobro dos empregados diretamente contratados (33% x 64,4%). Terceirizados trabalham três horas a mais por semana, em média, do que contratados diretamente. Com mais trabalhadores fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores. Se o processo fosse inverso e os terceirizados passassem a trabalhar o mesmo número de horas que os contratados, seriam criadas 882.959 novas vagas de emprego, segundo o Dieese.

A terceirização também cria uma verdadeira fábrica de acidentados no Brasil. Os trabalhadores terceirizados são prejudicados, porque as empresas de menor porte não têm as mesmas condições econômicas das grandes para garantirem segurança na atividade de trabalho. Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão de segurança e saúde, equivalente ao seu porte. Na Petrobras, por exemplo, mais de 80% dos mortos em serviço, entre 1995 e 2013, eram subcontratados. Os trabalhadores terceirizados são os que sofrem mais acidentes.

Do contrato a tempo parcial.

Propõe o PLC 38/2017 alterar a CLT para flexibilizar contratos que possibilitem pagamento abaixo do salário mínimo, passando a considerar regime de tempo parcial de trabalho (art. 58-A/CLT) aquele cuja duração seja de 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou aquele com jornada de 26 horas semanais ou menos, que pode ser suplementado com mais seis horas extras semanais. Hoje a CLT fala em até 25 horas semanais, o que equivale a cerca de 57% da jornada do contrato a tempo integral (considerada a jornada semanal de 44 horas). Com esse acréscimo de tempo de jornada nos contratos a tempo parcial, esse tipo de contratação passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% da jornada admitida no contrato a tempo integral, desnaturando, ao aproximar a jornada dessas duas espécies de contrato, o próprio contrato a tempo parcial e fomentando a substituição de empregados para esse tipo de contratação.

Do trabalho intermitente ou contrato a zero hora.

Nos termos da redação dada ao artigo 443 da CLT pelo PLC 38/2017, o contrato de trabalho poderá ter como objeto a prestação de trabalho intermitente. O projeto em análise define como intermitente "o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria."

Trata-se, em verdade, da "formalização" e institucionalização do popularmente conhecido "bico" ou "biscate". As empresas eliminam o custo com o contrato de trabalho formal, digno, lançando mão da força de trabalho dos muitos trabalhadores que terão à disposição somente quando houver demanda para tanto. Tal medida visa, certamente, baratear os custos das empresas, o que seria legítimo não fosse fundada na

retirada de direitos e precarização das relações de emprego. A jornada intermitente contraria, portanto, tudo o que o direito do trabalho preconiza, negando a própria razão de existir deste.

Ademais, não há qualquer dispositivo no PLC 38 que garanta a manutenção dos atuais níveis de emprego para se utilizar mão desta contratação, de modo que nada impede que, após aprovada e sancionada essa reforma trabalhista, trabalhadores como garçons, cozinheiros, vendedores, por exemplo, sejam demitidos do contrato de trabalho a prazo indeterminado para serem recontratados como trabalhadores intermitentes, sem quaisquer garantias de renda e com grande possibilidade de receber menos do que o salário mínimo mensal.

Do teletrabalho.

Da mesma forma, o teletrabalho, que poderia representar, no mundo tecnológico de hoje, uma modalidade de trabalho atrativa e interessante para o trabalhador, tal como colocada, se apresenta como mais um instrumento de flexibilização da relação de trabalho sem contrapartida, de transferência do risco da atividade para o trabalhador, e em síntese, de retirada e sonegação de direitos.

Além de tudo, foi acrescentado mais um Capítulo à CLT, denominado "Capítulo II-A - Do Teletrabalho", com o acréscimo de artigos, quais sejam [...], dispendo de algumas regras para o teletrabalho, sempre imputando responsabilidades ao empregado, que deveriam ser do empregador, como por exemplo, a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para a realização do trabalho, transferindo para o trabalhador, portanto, os ônus do empreendimento.

E, por último, no caput do art. 611-A, do substitutivo, houve alteração para dizer que a convenção e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando este, entre outros, dispuserem. [É mais um dispositivo em que prevalece o negociado sobre o legislado.]

Não é adequado permitir-se que o teletrabalho seja objeto de livre negociação entre patrões e empregados. O instituto já faz parte do nosso Direito, estando previsto na CLT, que estabelece que deve haver controle da jornada de trabalho à distância.

O fator subordinação sempre se fez presente para distinguir a existência ou não de controle da jornada de trabalho. É importante referir que a CLT foi modificada em 2011, com o surgimento da Lei 12.551, de 15/12/2011, cuja redação passou a ter [...] [novo teor].

A proposta aprovada no PLC visa, em síntese, tratar o teletrabalho como trabalho externo, sem qualquer controle e, portanto, sem gerar pagamento de horas extras. O empregado pode trabalhar quantas horas diárias lhe forem exigidas, estar conectado o dia inteiro, sem que isso gere o pagamento de hora extraordinária. Não se pode concordar, no entanto, com esse pensamento precarizante, que obriga o empregado a trabalhar em longas jornadas, sem a respectiva contrapartida pecuniária.

É indispensável que a regulamentação seja feita por meio de lei específica, regulamentando-se o trabalho a distância; como vai ser medida a produtividade, a remuneração, o controle da jornada, e, principalmente, o direito do empregado de se desligar, de não permitir o controle do empregador a partir de determinado momento, enfim, que a legislação garanta ao empregado o direito de ter uma jornada normal de trabalho e o amplo direito de descanso e lazer.

Ainda que os defensores da reforma insistam na argumentação de que a proposta não teria o condão de retirar direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente, haja vista ser projeto de lei ordinária que não pode revogar ou alterar o texto constitucional, basta um olhar mais detido para concluir que, ao fomentar relações de trabalho baseadas em vínculos mais precários e informais como os que foram acima detalhados, a reforma excluirá da proteção conferida pelo art. 7º da Constituição Federal milhões de trabalhadores.

Retirada de direitos.

Ressaltam as entidades de proteção ao trabalhador os seguintes direitos a serem violados pela proposta: "Exemplos de direitos totalmente suprimidos no texto são as horas in itinere [...], aquele tempo despendido da residência do trabalhador para seu local de trabalho, quando em locais de difícil acesso ou não servido por transporte público, o que prejudica especialmente trabalhadores no meio rural e em grandes parques industriais distantes dos centros urbanos; o intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início da extraordinária para as mulheres, direito recentemente declarado constitucional pelo STF; retirada da natureza remuneratória da não concessão do intervalo para repouso e alimentação, tornando apenas indenizatório, sem reflexo em outras verbas salariais e a retirada da incorporação da função de confiança quando exercida por longos períodos.

O projeto em tela tem como propósito fazer prevalecer a autonomia da vontade individual ou coletiva, permitindo acordos feitos pelos próprios empregados e por sindicatos para retirar direitos trabalhistas. [...]

Não bastassem os riscos dessa jornada, o projeto é mais perverso ainda, pois retira dos empregados o direito ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados, o repouso semanal remunerado e o adicional por prorrogação de trabalho em curso.

O PLC nº 38 cria, outrossim, nova situação que permite a sonegação de direitos trabalhistas, a chamada rescisão por acordo mútuo. Nesse caso, havendo acordo entre empregador e empregado para o término da relação de emprego, o trabalhador receberá como aviso prévio e como multa do FGTS metade do que teria direito se fosse demitido sem justa causa. Isso certamente trará situação simulada em que o empregado acabará por ser obrigado a aceitar a rescisão por acordo mútuo sob pena de ser dispensado e nada receber, tendo que buscar seus direitos na Justiça do Trabalho."

Prevalência do negociado sobre o legislado - permissão de renúncia de direitos pelos sindicatos.

Dois novos artigos a serem introduzidos na CLT pela proposta, permitem que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado para o rebaixamento dos patamares legais de proteção do trabalhador. [...]

Dessa forma, a legislação brasileira atual já permite que o negociado prevaleça sobre o legislado se for para benefício dos trabalhadores!

Sendo assim, o que a proposta pretende sem dúvida é permitir que o

negociado prevaleça sobre o legislado inclusive em prejuízo do trabalhador. É permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial. Sobre este ponto, ressaltamos:

"Como já demonstrado, o PLC 38/2017 revoga, sim, direitos sociais trabalhistas penosamente conquistados ao longo do tempo. Representa um abalo sísmico sobre os alicerces do Direito do Trabalho, um atentado contra os mandamentos nucleares do sistema jurídico trabalhista, destacando-se que a violação aos princípios é extremamente mais grave do que a transgressão a uma norma específica, notadamente quando constitucionalmente positivados. [...]

Para atingir seu desiderato, o malsinado projeto de lei descaracteriza a própria natureza jurídica contratual do acordo e da convenção coletiva do trabalho, consoante se constata através de simples leitura do art. 611-A, §2º, da CLT, vazado nos seguintes termos: 'A inexistência de expressa indicação de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.' [...]

O projeto de lei viola a essência da convenção e do acordo coletivo, demonstrando, de forma clara e despuddorada, que o objetivo é unicamente o de promover a redução dos direitos sociais trabalhistas por via transversa. O (indevidamente apropriado) discurso da 'valorização da negociação coletiva de trabalho' é um mero disfarce, um invólucro retórico e sofisticado. [...]

Merece destaque, outrossim, a pugnada inserção do §3º ao art. 8º da CLT, por ser manifestamente inconstitucional. [...]. [Diz esse dispositivo.] 'No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, repetido o disposto no art. 104 da Lei n 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.'

Pretende-se, pura e simplesmente, afastar o controle jurisdicional da negociação coletiva. À Justiça do Trabalho caberá tão somente analisar a presença dos pressupostos formais da validade do negócio jurídico previstos no Código Civil, quais sejam: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.

Todavia, inexistente norma jurídica ou instituto jurídico imune ao controle do Poder Judiciário. Juridicamente, é inconcebível a existência de um centro de positividade jurídica, como é o caso de negociação coletiva de trabalho, imune ao controle pelo Poder Judiciário. Esse dispositivo atenta contra o princípio da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à Justiça, consagrados no art. 5º, inciso XXXV, da CF, o qual dispõe: 'A lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.'

Solta aos olhos, portanto, que o projeto de lei é eivado do vício de inconstitucionalidade, no seu aspecto substancial. [...]

Dentre os temas possíveis de negociação coletiva abaixo da lei (art. 611), chamamos atenção para os incisos III, V, VII, IX e XII. Esses dispositivos permitem a redução pura e simples de direitos importantíssimos do trabalhador, sempre com o viés único de baratear os custos da mão de obra. [...]

Por fim, ao permitir o reenquadramento adicional de insalubridade (inciso XII), o PLC é extremamente injusto, possibilitando, por exemplo, que o trabalhador que labore submetido a agentes insalubres, em grau máximo, pela CLT com direito a receber um adicional de 40%, possa vir a receber um adicional de 10%, como se estivesse exposto a um grau mínimo de insalubridade.

Não bastassem esses argumentos, o Estado brasileiro, caso venha a aprovar essa legislação, pode vir a ser punido por descumprir compromissos internacionais que prometeu cumprir, a exemplo das Convenções n.ºs 98 e 154, da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil. E isso foi dito pela própria Organização Internacional do Trabalho. [...]"

A questão sindical.

Pari passu ao debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, outro ponto precisaria ser objeto de aprimoramento por parte de qualquer reforma que, de fato, pretenda melhorar as condições dos trabalhadores brasileiros: a questão sindical. No entanto, em relação a esse ponto, a reforma é omissa e não busca enfrentar as questões que realmente enfraquecem o livre exercício da atividade sindical e a fragilidade da representação de algumas categorias de trabalhadores. [...]

Noutro documento, da lavra exclusiva do Ministério Público do Trabalho, que já mencionamos neste voto, os procuradores apontam: "Outra premissa básica a respeito da proposta reside na suposição de que os sindicatos, no Brasil, possuem todos os instrumentos para realizar, a contento, a tarefa de defender os interesses da categoria profissional que representam. A realidade brasileira, no entanto, mostra-se muito distante disso. É impossível discutir a prevalência do negociado sobre o legislado sem antes proceder à reforma da estrutura sindical brasileira, que apresenta gritantes e notórios problemas.

Concebido no Estado Novo varguista, sob os auspícios do corporativismo, a legislação brasileira pretendeu atrelar os sindicatos ao Estado, o que criou uma série de dificuldades para a formação de um movimento sindical autônomo. Entre fins da década de 1970 e início da década de 1980, houve um renascimento do movimento sindical brasileiro, cuja maior expressão, mas não única, foram as mobilizações e greves que ocorreram na região do ABC Paulista. O debate sobre o modelo sindical brasileiro ocorreu na Constituinte, e o consenso a que se chegou à época consubstanciou-se no art. 8º do texto constitucional, que, apesar de garantir a liberdade sindical, manteve a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ambos os institutos violam a liberdade sindical e comprometem a livre negociação.

A forma pela qual se estrutura a organização sindical brasileira é prejudicial à efetiva representação de empregadores e trabalhadores. A impossibilidade da criação de mais de um sindicato que representa um mesmo grupo em uma dada base territorial cria obstáculos para que trabalhadores e empregadores tenham condições de construir entidades da maneira que entenderem mais convenientes.

A consagração do monopólio da representação sindical na legislação brasileira é tão conhecida internacionalmente por criar obstáculos à liberdade sindical que o verbete n.º 314 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT trata expressamente do caso nacional: 'disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um Município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical.'

O imposto sindical é mecanismo compulsório de custeio dos sindicatos, concebido com a finalidade de controlá-los. Para que uma entidade tenha direito a receber os valores oriundos do imposto sindical, basta a realização do registro no Ministério do Trabalho, não havendo necessidade de promover qualquer atividade ou de atuar em prol dos representados pelo sindicato. A arrecadação desse imposto sindical chegou, em 2015, a R\$ 3,18 bilhões. [...]

Segundo o Ministério do Trabalho, no Brasil há mais de 16.000 sindicatos, sendo que 11.000 representam trabalhadores e 5.000, empresas. Outros 2.000 sindicatos buscam seu registro perante o Ministério.

Lamentavelmente, como direta consequência dos problemas antes mencionados, a realidade sindical brasileira é marcada pela presença, de um lado, de sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, de outro lado, de sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria,

que existem apenas de modo formal, nos quais não prevalece a democracia sindical, e que são geridos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se a entidade fosse seu patrimônio pessoal.

Muitos exemplos poderiam ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições ocorram sempre com uma única chapa.

Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito de voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.

Nessas condições, mostra-se evidente que fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à 'compra' de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presente sindicatos sérios e representativos.

E simplesmente acabar com o imposto sindical, sem alterar as demais bases do sistema sindical, não resolve o problema. Pelo contrário, agrava-o ainda mais, atingindo entidades sindicais sérias e comprometidas.

Hoje, dado que cláusulas que retiram direitos previstos em normas cogentes são ilegais perante o ordenamento brasileiro, a atuação do Ministério Público diante de tais casos tem sido, basicamente, a de buscar a anulação das cláusulas lesivas e a condenação dos sindicatos ou empresas envolvidas a não repetir na mesma espécie de pactuação." Para finalizar, ainda sobre a questão sindical, outra crítica ao PLC 38, de 2017, refere-se à total omissão em relação às condutas antissindicais. É preciso combater as práticas que fragilizam o livre exercício da atividade sindical para assim promover um ambiente de segurança propício ao desenvolvimento das negociações coletivas entre os representantes dos trabalhadores e dos patrões.

Falta ao Brasil, em que pese ter ratificado a Convenção nº 98 da OIT, em 1952, a edição de uma lei que discipline o combate a essas práticas antissindicais. Inadmissível anuir com o prosseguimento dessa reforma sem que essas questões também sejam enfrentadas pelo Parlamento.

Obstáculos para acesso à Justiça.

Não bastasse tudo que já foi até aqui exposto, há ainda um outro aspecto pernicioso do PLC nº 38, de 2017, a criação de vários obstáculos para o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Mais uma vez, daremos voz às entidades especialistas no tema. Vejamos: '1) Dificulta o acesso ao benefício da Justiça gratuita.

A proposta prevê que só poderá obter referido benefício o trabalhador que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e aquele que comprovar a insuficiência de recursos. Atualmente, o obreiro precisará receber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou tão somente declarar, sob as penas da lei, que não está em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, não precisando comprovar suas alegações.

2) Estipula o pagamento de honorário periciais pelo beneficiário de justiça gratuita.

Em seu artigo 790-B, a proposta em tela estabelece a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o que não ocorre atualmente. Se o trabalhador é beneficiário do acesso gratuito à justiça, não há qualquer sentido responsabilizá-lo pelo pagamento dos referidos honorários.

3) Cria no processo do trabalho a sucumbência recíproca.

Atualmente, em virtude do princípio protetivo, não existe no processo do trabalho o instituto da sucumbência recíproca, o que faz com que, mesmo em reclamações julgadas parcialmente procedentes, o trabalhador não necessite pagar honorários ao advogado da parte contrária sobre a parte não reconhecida.

O PLC 38, com o viés de restringir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, cria o referido instituto que passa a ser aplicado mesmo para os beneficiários da justiça gratuita. Assim, caso o trabalhador ingresse com uma reclamação trabalhista pleiteando, por exemplo, dez pedidos e tenha sua ação julgada parcialmente procedente, terá, mesmo sem qualquer má-fé, que pagar até 15% sobre o valor relativo

aos pedidos não reconhecidos para o advogado da parte contrária. Isso poderá deixá-lo até devedor se eventualmente grande parte do seu pedido for julgado improcedente.

4) Pagamento de custas e despesas processuais para propor nova ação (art. 844, §§2º e 3º).

A PLC prevê que, na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de 15 dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo seu pagamento condição para propositura de nova ação.'

Com pretensão discurso de modernização, essa proposta de reforma trabalhista vem para, na verdade, pôr ao chão mais de um século de luta e conquistas dos trabalhadores, tornando lícitas condutas vedadas pela CLT e pelas convenções internacionais, ao invés de criar instrumentos para assegurar o cumprimento das normas mínimas de proteção ao trabalhador. Viola, sim, direitos sociais! É afronta direta e inequívoca aos seguintes dispositivos constitucionais, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Constituição Federal, em especial, art. 7º; Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 24; Declaração Sociolaboral do Mercosul, art. 11; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º; Protocolo de San Salvador, art. 7º; Convenção OIT nº 135, art. 5º; Convenção OIT nº 154, art. 3.2; e Convenção 117, art. 1º, I e II.

Estamos, portanto, Srª Presidente, frente ao maior assalto já tentado contra a dignidade do trabalhador brasileiro na história recente. Que as futuras gerações de trabalhadores brasileiros não se vejam sob a égide dessa reforma que os atirará sem proteção à cova dos leões, submetidos à precarização extrema e aos empregos de baixa qualidade.

Por todo o exposto, Srª Presidente, manifestamos nosso voto pela rejeição integral do PLC nº 38, de 2017.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada pela leitura do seu voto em separado, Senador Randolfe.

Passo a palavra à Senadora Vanessa Grazziotin, para a leitura do seu voto em separado.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM. Para voto em separado.) - Muito obrigada, Srª Presidente. Eu quero cumprimentar aqui V. Exª, cumprimentar o Senador Paim, o Senador Randolfe e apenas dizer, Srª Presidente, que nós temos todos um grande e único objetivo, que é debater a matéria, artigo por artigo, ponto por ponto. Eu, a cada dia que passa, me convenço disso.

Senador Paim, nesse final de semana eu estive visitando várias fábricas da minha cidade de Manaus, o polo industrial. E há um nível de desconhecimento profundo. Conversei com vários Deputados Federais que simplesmente confirmam o fato de não conhecerem, no período da votação, o conteúdo real do projeto. Então, como todos veem, os nossos votos em separado tratam exatamente do objeto que está em análise, ponto por ponto, item por item, porque é preciso, diante de uma...

(Interrupção do som.)

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - ... falta a Senadora Lídice da Mata ler o seu voto.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - É que, com isso, Senadora, eu já estou resumindo, no mínimo, uns dez parágrafos da leitura.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Então, muito obrigada pela consideração.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Exatamente. Vou tentar pular bastante, até fazer aqui uma complementação em relação ao que eu apresentei na Comissão de Assuntos Econômicos. Então, do que lá foi dito eu direi bem menos aqui e levantarei mais um aspecto explicativo, do ponto de vista do que ele é efetivamente.

O Presidente da República enviou um projeto, como todos sabem, ao Congresso que sofreu diversas alterações na Câmara dos Deputados. A proposição visa, supostamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 1974.

Diante desses pretensos objetivos do projeto é que se votou na Câmara dos Deputados, e o nosso objetivo é provar - não é só mostrar, é provar - por a mais b que esses objetivos todos estão muito longe de serem alcançados pelo projeto em tela e que, pelo contrário, além de não encontrar nenhuma guarida nesses prenunciados, ele pode trazer um prejuízo significativo para a previdência pública brasileira.

O projeto veio a esta Comissão, que deverá debatê-lo do ponto de vista do seu mérito. Portanto, nenhuma outra Comissão é tão importante quanto esta Comissão de Assuntos Econômicos.

Em decorrência dessas mudanças promovidas pela Câmara dos Deputados, cujo debate foi bem simplificado, bem resumido, passamos à análise de alguns pontos que consideramos fundamentais.

No art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja grupo econômico para impedir o empréstimo da lei do trabalho rural para a aplicação do conceito. A intenção dessa alteração, portanto, é evitar que no momento da execução se incluam indevidamente no rol dos devedores sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

A alteração promovida no art. 4º do texto consolidado, por sua vez, objetiva não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado estiver no local de trabalho para a realização de atividades particulares sem que seja demandado pelo tomador de serviço. Consequentemente, esse período de tempo deixa de ser contabilizado para fins de pagamento de horas extras.

O que acontece hoje? Se o trabalhador está à disposição do patrão, e não por livre e espontânea vontade no local de trabalho, ele tem que ser remunerado como tal.

Altera-se ainda o art. 8º, a fim de se atribuir nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão "na falta de", constante do *caput* do referido dispositivo, indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, o contrato, a jurisprudência e a analogia somente podem ser usados no vazio legal.

Além disso, inclui-se o art. 10-A à CLT para estabelecer que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios retirantes. O aludido sócio apenas responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada a fraude na alteração societária.

As alterações promovidas no art. 11 da CLT são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas 268 e 294 do TST, para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.

O art. 11-A que se busca inserir na CLT dispõe sobre a prescrição intercorrente, que ocorre na fase de execução do processo após dois anos de inércia da parte que deveria praticar o ato necessário ao impulso do processo. O marco inicial desse prazo, de acordo com a proposição, ocorrerá somente quando o próprio exequente deixar de cumprir a determinação do juízo, indispensável para o prosseguimento da execução. Os créditos da Fazenda Pública também sofrerão os efeitos dessa norma em testilha.

Os arts. 47 e 47-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, preveem a majoração do valor de multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro dos trabalhadores na empresa, com a declarada finalidade de reduzir a informalidade no mercado de trabalho com a declarada finalidade de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e proteger os trabalhadores contra a violação de um direito básico que lhes é devido.

No art. 58, da CLT, a proposição estabelece que as horas *in itinere*, por não serem tempo à disposição do empregador, não integrarão jornada de trabalho, muito diferente do que prevê a lei atualmente.

No art. 58-A, cuja inserção é visada no contexto consolidado, propõe-se modificações ao trabalho de regime de tempo parcial, para estabelecer que somente os contratos com jornadas até 26 horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de 30 horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime ao dos demais empregados, permitindo ainda a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado abono pecuniário.

No art. 59, da CLT, atualiza-se o valor da remuneração da hora extraordinária, que, pelo art. 7º da Constituição, tem um adicional de 50% sobre a hora normal. A CLT, no particular, ainda faz referência ao acréscimo de 20% sobre a hora normal. Permite-se ainda que o banco de horas já previsto na regra atual, no § 2º, seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra, no máximo, em seis meses. Prevê também que, se o contrato for rescindido, sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data de rescisão.

O art. 59-A, inserido na CLT, viabiliza o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que ela se dê no mesmo mês em que a jornada não ultrapasse o limite de dez horas diárias. O art. 59-B, por sua vez, traz para a lei a previsão expressa da realização de jornada de 12 horas seguidas, por 36 horas ininterruptas de descanso, atualmente presente em convenções e acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas.

O art. 60-A, inserido no texto consolidado, trata da desnecessidade de autorização específica do Ministério do Trabalho para a liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem em hospitais.

No art. 61, da CLT, estabelece que, quando houver necessidade da prestação de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes, por serviço inadiável, período laborado que extrapolar o limite legal não precisará ser comunicado ao Ministério do Trabalho.

No art. 62, Capítulo II-A, arts. 75-A a 75-E, propõe-se a incorporação das regras sobre o teletrabalho na CLT. Modifica-se o art. 71, da CLT, para determinar que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais implica o pagamento de natureza indenizatória apenas do período suprimido, com o acréscimo de 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Pela nova redação do art. 134, permitem-se que os 30 dias de férias anuais a que o empregado tem direito sejam usufruídos em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos. Nos restantes, por sua vez, não poderão ser inferiores a cinco dias corridos.

A inclusão dos arts. 223-A a 223-G no texto consolidado objetiva tratar, na CLT, da questão do dano extrapatrimonial. A inserção de novo título à CLT contempla, pois, o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano extrapatrimonial.

O art. 394-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, disciplina quando a empregada gestante/lactante deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança. Ou seja, nesse caso, a mulher é efetivamente liberada para trabalhar em ambientes insalubres - a mulher gestante ou lactante.

O novo §2º do art. 396, por sua vez, prevê que os horários dos descansos previstos no *caput* para a mãe amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

O acréscimo do art. 442-B trata da contratação do autônomo exclusivo, que segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.

Os arts. 443 e 452-A, na forma do art. 1º da proposição, regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento somente pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos.

A mudança implementada no art. 444-A visa a permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva. Ou seja, quem ganha, como disse o Senador Paim, acima de R\$11 mil estará completamente desamparado das leis e dos direitos trabalhistas.

Com o novo art. 448-A, criam-se regras no tocante às obrigações trabalhistas, quando da venda de uma empresa ou estabelecimento. A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica. A responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada, e somente quando for detectada, fraude na transferência, a qualquer tempo.

Com o 456-A, estabelece-se caber ao empregador definir o padrão de vestimenta para ser usado no ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas e tudo mais, entretanto e também a higienização do uniforme será a critério e a cargo do trabalhador, sem que haja remuneração para tal.

Com a alteração do art. 457, explicita-se que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título não apenas de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedados seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos também não integram a remuneração do empregado, portanto não se incorporando ao contrato de trabalho e, por sua vez, não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, o que abre uma margem muito grande para que haja uma sonegação significativa de recolhimento de tributos que vão manter a previdência pública social brasileira.

Com a inclusão do §5º do art. 458, determina-se que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

A alteração do art. 461 determina que os requisitos para caracterizar a identidade de função não mais observarão a "mesma localidade", mas o "mesmo estabelecimento comercial". Além disso, o serviço deverá ser prestado para o "mesmo

empregador" e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei prevê dois anos. A alteração ao §2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A, na forma proposta pelo substitutivo. O §5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos.

Modifica-se o art. 468 da CLT, para permitir que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de confiança ao cargo efetivo, sem que haja incorporação do valor da função ao salário do obreiro, independentemente do tempo que a tenha exercido.

Com a mudança do art. 477, não mais se exigirá a homologação sindical na rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida apenas a obrigatoriedade da especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas. Com o fim da homologação, bastará a anotação da rescisão no contrato da carteira de trabalho, juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes, para que o empregado possa levantar a indenização do FGTS e para dar entrada no seu pedido de seguro-desemprego.

A inclusão do art. 477-A equipara as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo.

O art. 477-B estabelece que a adesão ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de justa causa para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional, cujo requisito é imprescindível para o exercício de suas funções, possa ser demitido.

Já o art. 484-A permite a empregados e empregadores rescindirem, em consenso, o contrato de trabalho, caso em que o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar 80% do valor disponibilizado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego. Isso eu vou voltar a abordar mais lá adiante, no meu voto.

O art. 507-A permite que, nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

Com o acréscimo do art. 507-B, permite-se que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do trabalhador.

Os arts. 510-A a 510-D regulamentam o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a "finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores".

São alterados os arts. 545 a 602 que tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, para estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

O art. 611-A, estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se ampla a negociação coletiva.

A nova redação dada ao art. 614 determina que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando-se, desse modo, a ultratividade.

A nova redação dada ao art. 620 estabelece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Estabelece-se, ainda, que os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela TR, divulgada pelo Banco Central.

Com a alteração do art. 652 e acréscimo dos arts. 855-B a 855-E, busca-se reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual se pretende implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Propõe-se, por intermédio da nova redação sugerida à alínea "f" do art. 652, conferir competência ao juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, incorpora-se um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido

o juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o magistrado a homologará. A petição suspenderá o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

A redação dada ao art. 702 da CLT, traça limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência.

Isso, nos outros tribunais, quem define é o próprio regimento interno. Ou seja, em respeito à autonomia do Poder, somete o regimento interno de cada tribunal pode definir esses critérios em seu bojo, jamais uma lei, como aqui se pretende.

Com as mudanças do art. 775, pretende-se harmonizar o processo do trabalho com a diretriz, já adotada pelo novo CPC, de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente da CLT, que ainda estabelece como contínuos.

Com a alteração do art. 789, determina-se que, nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos de trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2%, observado o mínimo de R\$10,64 e o máximo de quatro vezes o limite máximo do benefício do Regime Geral da Previdência Social.

A redação sugerida nos §§ 3º e 4º do art. 790 visa a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição, enquanto o §3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

O art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, "ainda que beneficiária da justiça gratuita".

O art. 791 tem por objetivo disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios da Justiça do Trabalho.

Os arts. 793-A a 793-D incluem dispositivos sobre litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema presentes no novo CPC.

Com a alteração do art. 800, busca-se disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho, visando a conferir maior celeridade processual e uma redução dos custos de demanda, tanto do Poder Judiciário como das partes.

A alteração do art. 818 importou parte dos dispositivos vigentes no CPC sobre o tema, bem como decisão do TST. "aplicam-se ao processo do trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas".

As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido nas ações trabalhistas seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado.

No art. 841, acrescentou-se um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado. Repito: condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado.

No §3º que se acresce ao art. 843, estabelece-se que o preposto não precisa ser empregado da empresa reclamada.

O art. 844 disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes à audiência. A regra geral do *caput* do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento no caso de não comparecimento do reclamante e revelia e confissão caso o reclamado não compareça. Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento de custas processuais se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais: nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior. Do mesmo modo, o artigo afasta a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados quando o advogado da parte estiver presente.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da desconsideração da personalidade jurídica que era previsto na Instrução Normativa nº 39, do TST.

A modificação do parágrafo único do art. 876, adapta esse artigo ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual "a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114 da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados". Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos da Súmula nº 368, III.

A alteração feita no art. 878 determina que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para impugnação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, propõe-se a inclusão na CLT do dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela TR.

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

O §6º que se acrescenta ao art. 884 é para determinar a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

A nova redação dada ao art. 896 iguala os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do novo CPC. Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal.

Com a alteração do art. 896-A, a regulamentação da transcendência recursal é trazida para o processo do trabalho para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal.

O projeto faz uma inserção do §9º ao art. 899 na CLT, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do novo CPC.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 1974.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C, garante aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora. Por fim, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada.

A alteração na Lei nº 8.036, de 1990, visa apenas a adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do substitutivo, para dela fazer constar expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, acrescentou-se um inciso I-A ao art. 20 da lei.

A mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é para adequá-la ao §5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliaram-se as despesas que não integrarão o salário de contribuição.

Análise.

Conforme disposto no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS analisar proposições que versem sobre as relações de trabalho no Brasil.

Nesse particular, a análise da proposição em tela deve ter como parâmetro a disciplina que a Constituição Federal traçou para o trabalho prestado no Brasil.

Com efeito, o valor social do trabalho, ao lado da livre iniciativa, é fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, da Carta Magna.

Tal fundamento irradia não só na normatização dos direitos sociais dos trabalhadores, consoante se depreende dos arts. 6º, 7º e 8º da Constituição da República, mas, também, na disciplina da ordem econômica, já que ela é, nos termos *caput* do art. 170 da Constituição de 1988, fundada na valorização do labor humano, consoante se depreende de seu teor, abaixo transcrito:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Tanto é assim, que o titular do direito de propriedade somente a explorará legitimamente, quando a ela conferir valor social (inciso III do referido art. 170). O valor em testilha, por sua vez, somente será alcançado, quando a exploração da propriedade favorecer não somente o seu titular, mas, também, os empregados que colaboram para o sucesso da atividade empresarial, consoante se depreende do inciso IV do art. 186 da Carta Magna, de seguinte teor:

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Em que pese o referido dispositivo fazer menção à função social da propriedade rural, não se pode negar que, em um sistema constitucional baseado no valor social do trabalho, a sua aplicação também alcança a propriedade urbana.

Do contrário, restaria estabelecida distinção que não se coaduna com o postulado da isonomia (art. 5º, *caput*, da Carta Magna), tampouco com o direito fundamental elencado no inciso XXIII do citado art. 5º, segundo o qual toda propriedade, sem qualquer distinção, terá que cumprir a sua função social.

Em face disso, ainda que se admita a necessidade de se adaptar a legislação trabalhista às novas relações econômicas, fortalecendo, assim, o entendimento entre as categorias econômicas e profissionais, tal reconhecimento não pode ocasionar a sobreposição da livre iniciativa sobre o trabalho humano, equiparando-o aos demais fatores de produção, visando, apenas, à redução dos custos da mão de obra, com o incremento exponencial da mais valia decorrente do labor do obreiro. O Projeto de Lei 38, de 2017, caminha exatamente no sentido vedado pela Carta Magna. Repito: o Projeto de Lei 38, de 2017, caminha exatamente no sentido vedado pela Carta Magna. Trata-se de reforma na CLT e na Lei 6.019, de 1974, cirurgicamente promovida para retirar do trabalhador direitos historicamente conquistados, aumentando, ainda mais, a disparidade existente na relação laboral.

Nesse sentido, passamos ao exame dos principais assuntos tratados pelo Projeto 38, demonstrando, ponto a ponto, os diversos prejuízos que ele ocasiona ao empregado.

I - Grupo econômico

De acordo com o §3º do art. 2º da CLT, não bastará a mera direção/controle entre as empresas, que terão de atuar em conjunto no mercado de consumo, a fim de que haja a caracterização do grupo econômico.

Trata-se, pois, de alteração que enfraquece o conceito tradicional de grupo econômico, dele retirando empresas que, mesmo com relação de controle entre elas, atuem em ramos diferentes da atividade econômica.

O exemplo já tivemos a oportunidade de expor aqui, no Senado Federal. São múltiplos, são muitos, mas o mais evidente é o exemplo de um conglomerado, uma *holding*, como a J&F, que é a proprietária de empresas que atuam em ramos diferentes - por exemplo, no ramo de calçados, como a Alpargatas, e no ramo de proteínas, como a JBF. Uma empresa e outra, apesar de serem de mesmos proprietários, não teriam mais responsabilidade solidária em relação ao pagamento dos direitos trabalhistas dos seus funcionários.

Em face disso, não se pode aceitar a referida alteração. O texto atual da CLT garante que todos os beneficiários dos serviços prestados pelo empregado sejam responsáveis pela satisfação de seus direitos laborais, preservado, pois, o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Passo ao terceiro item, um tema da mais fundamental relevância e importância.

III - Fontes subsidiárias do Direito do Trabalho e alcance das súmulas do Tribunal Superior do trabalho

No art. 8º da CLT, suprimiu-se a necessidade de que o Direito comum seja compatível com os princípios inerentes ao Direito do Trabalho. Repito: suprimiu-se a necessidade de que o direito comum seja compatível com os princípios inerentes ao Direito do Trabalho, para que possa ser utilizado como fonte subsidiária da legislação laboral. Com isso, podem restar feridos postulados fundamentais ao sistema, como o da proteção, por exemplo, estabelecido no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Além disso, nota-se que o §2º do referido dispositivo não contém qualquer novidade jurídica. Súmulas e enunciados de jurisprudência nunca puderam contrariar texto expresso de lei. O que se busca, no particular, é restringir a interpretação das Cortes laborais - repito: restringir a interpretação das Cortes laborais - em relação aos corretos sentido e alcance da Lei Trabalhista. Fica claro, neste tópico, que a proposição visa a amarrar o Poder Judiciário, evitando que ele interprete a lei em consonância com os ditames constitucionais.

Veja, nesse aspecto em particular, está-se impedindo que o Tribunal, que a Justiça do Trabalho interprete a lei em consonância com os ditames constitucionais.

Não menos importante, destacar que o §3º do art. 8º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais... Vejam, o §3º do art. 8º restringe ou contraria o exame judicial dos acordos e convenções coletivas a questões dos meros aspectos formais, proibindo que a Justiça do Trabalho analise o conteúdo do acordo, o que é uma afronta ao art. 7º, *caput*, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Então, eu gostaria muito de poder debater com o Relator item a item. É disso que nós precisamos. E ele que prove que não há inconstitucionalidade, porque está eivado de inconstitucionalidade, como neste caso aqui.

Assim sucede, pois a expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, contida no *caput* do referido dispositivo, impõe que os direitos ali elencados, dentre eles a negociação coletiva, sejam exercidos de maneira a melhorar a situação do trabalho no Brasil.

Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe, sim, verificar se a negociação coletiva atinge, ou não, o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos formais. Além disso, a norma ofende o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito.

Por todos esses aspectos, as alterações promovidas no art. 8º consolidado não merecem ser aprovadas pelo Senado, por uma razão de inconstitucionalidade.

Engraçado que o que se criticou muito no retorno do tal crime de hermenêutica na Lei do Abuso de Autoridade agora é posto aqui sem o menor pudor. Coloca-se de forma clara e aberta, dizendo o seguinte: os Ministros do Trabalho não podem analisar o conteúdo de um acordo ou convenção coletiva para ver se é constitucional ou não; têm que analisar apenas a forma". Ora, a forma é só colocar no computador que está lá; a máquina analisa. O conteúdo, a interpretação é que cabem ao juiz. E é isso que está escrito aqui, proibindo os juízes.

Também passo mais um item e vou para as horas *in itinere*.

A nova redação conferida ao §2º do art. 58 da CLT modifica o norte legal e jurisprudencial acerca da matéria, que admite a contagem das horas *in itinere* na jornada de trabalho, desde que - veja - o estabelecimento empresarial seja de difícil acesso, o empregador ofereça a condução e não haja transporte público regular, porque lá o empregador decidiu, por livre arbítrio, colocar a sua empresa. Então, quando esse transporte é oferecido pelo empregador, ele conta, sim, como horas de trabalho.

A lei e a jurisprudência baseiam-se na teoria do risco empresarial (arts. 2º e 3º da CLT), segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador. Em virtude da referida teoria, ao se estabelecer em local de difícil acesso e sem transporte público regular, deve o empresário arcar com os ônus financeiros de tal decisão, dentre eles, a remuneração do período que os trabalhadores dispenderem nos trechos de ida ao posto laboral e o correlato retorno. Assim, também não podemos admitir que esse item seja aprovado no referido projeto de lei.

Pulo também o trabalho parcial, porque fiz uma boa leitura e uma boa interpretação na reunião passada. Vou imediatamente ao regime 12x36, que mexe nos arts. 59-A, 59-B e 60, parágrafo único.

O regime 12x36 atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo), entretanto tal modalidade de trabalho, por demandar alterações constantes no período em que o empregado é convocado a laborar, pode ocasionar danos à saúde do prestador dos serviços.

Por isso, a sua disciplina deve ser cuidadosamente realizada pelos sindicatos das categorias econômicas e profissionais, cabendo, pois, ao Poder Judiciário fulminar, por violação do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, regimes 12x36 que não preservem a saúde dos integrantes da categoria profissional.

Assim, a possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes não se coaduna com o Texto constitucional. Além disso, a permissão - veja, a permissão - de se indenizarem os intervalos para repouso e alimentação também milita contra o referido art. 7º, XXII, da Constituição, pois as referidas pausas se ligam à preservação da saúde do trabalhador, que, nos termos do citado dispositivo constitucional, não pode ser vulnerada pela legislação infraconstitucional, como ocorre na hipótese.

Da mesma forma, o estabelecimento do regime em testilha para atividades insalubres, por colocar em xeque a saúde do trabalhador, deve ser autorizada pelo Ministério do Trabalho, sob pena de vulneração do citado inciso XXII.

Não menos importante destacar também que a disposição do parágrafo único do art. 59-A, no sentido de que o salário mensal do empregado que labora no regime 12x36 engloba o adicional noturno, vulnera o art. 7º, IX, da Constituição Federal, que prevê que a hora noturna deve ser remunerada em patamares superiores à diurna. Ou seja, o empregado vai deixar de ganhar mais pelo trabalho noturno, conforme prevê a própria legislação. Portanto, há aqui a possibilidade de uma exigência de um trabalho mais exaustivo e mais precariamente remunerado.

Por fim, acordo de compensação de jornada em que há a prestação habitual de labor extraordinário equivale em que há a prestação habitual do labor extraordinário equivale à ausência do acordo de compensação, nos termos da Súmula 85 do TST, motivo pelo qual a prestação habitual de horas extras, ao contrário do que dispõe o art. 59 que se busca inserir na CLT, descaracteriza o ajuste compensatório.

Por essas razões, também entendemos não deva ser aprovada essa medida. E o próprio Relator considera gravíssimo, porque coloca lá como uma das razões para veto, edição de medida provisória exatamente o regime de jornada 12x36.

O teletrabalho já foi também bastante abordado aqui pelos meus colegas que me antecederam na leitura, assim como eu, na leitura anterior. Então, eu passo para a questão do parcelamento das férias anuais.

A nova redação conferida ao art. 134 permite que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possa ser usufruído em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a quatorze e os demais não inferiores a cinco dias corridos cada um.

Trata-se, pois, de alteração nociva à saúde do trabalhador, que terá menos dias corridos para se recuperar do labor prestado durante o ano. Além disso, considerando a sujeição laboral inerente ao vínculo empregatício, não há nenhuma dúvida

de que a época de fruição dos períodos de férias atenderá unicamente aos interesses dos empresários, em prejuízo das necessidades do trabalhador. Também, portanto, é uma medida extremamente negativa ao conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras e optamos pela rejeição.

Danos extrapatrimoniais. Esse é bem longo. Danos extrapatrimoniais, Senadora Marta, têm aqui no meu voto separado seis páginas. Eu vou resumir essas seis páginas, porque considero uma das questões mais graves. E acho que fica de muito melhor entendimento falar do que ler todas essas páginas.

Eu apenas, e ele é longo porque eu transcrevo a parte do art. 223-G, que é o título 2A, que trata desse dano extrapatrimonial, porque a proposta é criar regras. E, é bom que se diga, não há regras em nenhum outro ramo da legislação que determine parâmetro, que defina, de imediato, parâmetro para o dano extrapatrimonial. Isso é cargo que fica, Senador Paim, a critério dos juízes, a critério dos julgadores, como V. Ex^a leu no seu relatório, levando em consideração o grau do dano, a possibilidade de recuperação, a durabilidade do dano.

Pois bem, a título, dizem, de dar mais segurança - isso não tem a menor condição de passar em nenhum julgamento do Supremo Tribunal Federal. Eu não tenho dúvida disso, não tenho dúvida nenhuma disso -, o que ele coloca aqui é um parâmetro que só traz insegurança jurídica, além de prejudicar e incentivar a discriminação não mais social, a discriminação social a partir de uma discriminação humanitária, ou seja, a discriminação humanitária a partir de uma discriminação social, porque se diz aqui, quando a ofensa for de natureza leve, a indenização deverá ser de três vezes o último salário daquele que foi ofendido; de natureza média, cinco vezes o salário; de natureza grave, vinte vezes o salário. Ou seja, isso aqui tudo remonta ao seguinte: é muito mais negócio vulnerar, ofender, uma trabalhadora ou um trabalhador lá do chão da fábrica, daquele que ganha pouquinho, do que aquele que tem um salário maior, porque a indenização será mais barata.

Agora eu pergunto, é justo que o que menos ganha é o que menos vai receber na indenização? Mesmo que o dano seja idêntico um do outro. E ainda eu tenho que ouvir dizer que não há inconstitucionalidade no projeto. É claro que há! É completamente inconstitucional. E aqui se fala que é urgente aprovar. Por isso que os Deputados com quem conversei disseram: "Eu votei porque disseram que era para modernizar, que era para atualizar as relações de trabalho, mas depois eu fui ler e vi que não era nada disso."

Então, isso é muito grave. Essa parte do acordo, da indenização por dano extrapatrimonial, é algo assim extremamente grave. Além de que a vida íntima e sexual fica de fora dessa possibilidade, fica de fora dessa possibilidade.

Vamos lá para o próximo item. Economizei bastante tempo, Senadora Marta.

Gestante, lactante, atividade insalubre, intervalo para amamentação.

O art. 394-A disciplina quando a empregada deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação, consideradas em grau médio ou mínimo quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, como se existisse isso nas relações de trabalho. Portanto, resumidamente, o que o art. 394-A prevê é a possibilidade do trabalho insalubre por parte de mulheres gestantes e lactantes. Tão grave é que o próprio Relator sugere modificação e veto, o próprio Relator.

Então, não há por que aprovar um projeto aqui da forma como está. É uma norma que permite um desempenho insalubre, eu repito, por parte de mulheres grávidas, que estão gerando novas vidas que podem sofrer um impacto na saúde, uma interferência na saúde irreparável. Irreparável! Então, não é possível o Senado Federal colocar a sua digital e aprovar um projeto com esse nível. E tampouco é suficiente a solicitação para que o Presidente vete. Tampouco isso é suficiente de tão grave, Senador Paim.

Próximo item.

Autônomo exclusivo. Essa figura do autônomo exclusivo trata, segue o mesmo raciocínio, daquele que descaracteriza o vínculo empregatício, que hoje é feito entre a cooperativa e o seu associado. E o único objetivo da criação desse novo sujeito, autônomo exclusivo, cujas duas palavras juntas são incompatíveis, Senadora Lídice, porque o autônomo não pode ser exclusivo, o autônomo trabalha na hora que quer, para quem quer, quando quer, mas se ele é exclusivo só pode ter um patrão. Então, já não é mais autônomo.

Então, essa figura foi criada agora e o único objetivo dela, qual é? É não possibilitar o vínculo empregatício. Isso vai prejudicar não só a relação de trabalho, o trabalhador, mas a previdência. A previdência que não receberá porque o patrão, nesse caso, não pagará os direitos trabalhistas do trabalhador.

O trabalho intermitente. Os arts. 443 e 452-A regulamentam o trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado somente o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo garantia de qualquer pagamento mínimo ao trabalhador.

E a proposta é tão ampla, mas ela é tão ampla que cabe em qualquer categoria, cabe em qualquer trabalho, cabe em qualquer ofício, até no setor público. Ela cabe em qualquer lugar.

Por exemplo, um motorista de ônibus que transporte trabalhador de uma empresa trabalha geralmente de manhã cedo e no final da tarde, levando e pegando os trabalhadores. Quantas horas eles trabalhariam por dia? Duas horas? Três horas? E ao final do mês receberiam aquilo? E se aquilo for inferior ao salário mínimo? Pode. Então, acaba.

Também o Relator sugere mudança no trabalho intermitente. No mínimo, um regramento que não há. É amplo, geral e irrestrito. Esse trabalho intermitente é impossível também de ser votado, porque acaba de vez, é o fim do salário mínimo.

Empregados que percebam salário superior ao dobro do teto de benefícios pagos pelo Regime Geral da Previdência. A subordinação inerente à condição de empregado permanece independentemente do salário por ele percebido. Mas neste projeto, esses trabalhadores que recebem dois tetos da previdência, um pouquinho mais do que R\$11 mil, terão uma negociação individual entre ele e o seu empregador, entre ele e o seu patrão. E dele se não quiser essa negociação individual, porque logo, logo, ele perderá o emprego. Logo, logo, ele é dispensado.

Então, neste caso e neste ponto, vilipendiam-se os direitos dos que ganham mais de R\$11 mil. Este, para se manterem empregados - repito -, poderão ser induzidos a abrirem mão de todos os seus direitos. Isso é mais um golpe na Constituição Federal, um descumprimento da Carta Magna.

Próximo item : parcelas que não se incorporam ao salário.

Essa é uma outra manobra que prejudica não só o trabalhador, mas principalmente o Estado brasileiro, porque, além do auxílio-alimentação, moradia, diárias de viagem, que tudo bem, pois isso são adicionais, além disso, prevê o quê? Prêmios e abonos. E esses prêmios e abonos não integrarão a remuneração do empregado, e, portanto, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Ou seja, alguém que ganhe R\$8 mil, o patrão disse: "Não, desses R\$8 mil, R\$2 mil você vai receber de bônus e R\$2 mil de premiação. Mas todo mês pode? Pode. Aqui está dizendo que pode. É habitual. Ficam fora R\$4 mil. Na carteira dele é R\$4 mil. Para a previdência social, contribuem somente com aqueles R\$4 mil. Que tal? Bacana isso, não? Isso não vai prejudicar a previdência social.

Ou seja, não podemos também coadunar com tamanha institucionalização da fraude, porque isso é uma institucionalização da fraude, que certamente não será utilizada pelo bom empregador, pelo bom patrão. Somente por aqueles lá que devem, devem, devem à previdência e vão dever mais ainda.

Pulo mais um item e vou para a dispensa coletiva.

É inacreditável. Incluíram o art. 477-A, bem curtinho, na CLT, equiparando para todos, todos, todos os efeitos, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. É igual, é igual. A mesma obrigação que um patrão tem ao demitir um tem ao demitir mil - mil! Isso milita não só contra a doutrina da jurisprudência trabalhista, além do que dispõe a Convenção 158 da OIT. Além do que dispõe, repito, o art. 13 da Convenção 158 da OIT. E isso vai trazer um impacto negativo, principalmente para os municípios menores. Uma cidade 10 milhões, 5 milhões, 4 milhões de habitantes, em que uma fábrica demite...

A SRª LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA) - Dez milhões?

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Dez milhões de habitantes.

A SRª LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA) - Dez mil habitantes.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Não, eu estou falando de uma cidade com 10 milhões, com 5 milhões, com 2 milhões de habitantes.

A SRª LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA) - São Paulo.

A SRª VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - É, São Paulo. Dois milhões, que seja. Uma empresa demitir 300 funcionários não é um impacto tão forte para aquela cidade. Mas imaginem, senhoras e senhores, uma cidade com três mil habitantes demitir 300 funcionários em uma única empresa. Quantas cidades têm isso, vivem, aliás, dessas empresas? Olha o impacto social que vai causar na cidade. Mas, não. Não tem que comunicar nada a ninguém, simplesmente demite. É o que está lá, é o que está ali. Nós vamos colocar a digital, eu não.

Rescisão de acordo entre as partes. Está aqui também, mas eu também já promovi a leitura bem detalhada.

Termo de quitação anual. O termo de quitação anual, contido no art. 507-B, permite que o empregador firme termo de quitação anual - é uma outra questão gravíssima - das obrigações trabalhistas. A ideia é que o termo de quitação sirva como mais um instrumento de prova no caso de ser ajuizada ação trabalhista. Sucede que, premido pela necessidade de

manter emprego, o trabalhador certamente será compelido a dar quitação de todos os haveres laborais sonegados durante a vigência do contrato de trabalho, o que não se coaduna com o princípio da proteção, positivado no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

Trata-se de dispositivo - mais um dos tantos que existem aqui - que institucionaliza a sonegação de inúmeros direitos trabalhistas, como hora extra e adicionais, por exemplo. Ou seja, ao final de cada ano, como é que é a lei? Por isso que na cível tem, outras têm, aqui não tem, Senadores. Ao final de cada ano... Você paga conta de luz todo mês. Aí no final do ano, você diz: "Eu quero um termo de quitação, porque esse ano eu paguei todos os meses a luz, não devo nada à empresa geradora de energia elétrica, à distribuidora". Aí eu vou lá e pego um termo de quitação. Ótimo! Rasga as 12 contas e joga fora.

Para o mercado de trabalho, para as relações de trabalho não pode, porque os trabalhadores em pleno exercício trabalho não vão lá denunciar o empregador que deixou de pagar hora extra, porque se eles forem pedir a hora extra - e o patrão não paga - e eles forem denunciar, no dia seguinte eles estão no olho da rua. Então, o que que faz? Quando eles são demitidos - porque é muito grande, como é que se diz, o rodízio que há entre os trabalhadores. Eles ficam pouco tempo no trabalho -, eles vão e reclamam seus direitos devidamente anotados na carteirinha.

Agora não. O patrão vai chegar, Senadora Lídice, a cada final de ano e dizer assim: "Assine esse papel, porque eu não lhe devo nada, não lhe devo nada de questões salariais e questões trabalhistas". E com aquilo assinado, ele não pode reclamar nem a Deus. Nem a Deus mais se pode reclamar.

Representação dos trabalhadores na empresa. Esse é um outro item, porque a representação, que é uma regulamentação do art. 11 da Constituição Federal, é um dos pontos mais importantes. Ela é prevista e não prevê que esteja vinculada e nem que haja participação do representante sindical. Com que objetivo isso? Enfraquecer a representação sindical ou colocar na comissão de representação de trabalhadores da fábrica somente aqueles simpáticos aos empregadores ou aqueles que se sujeitam ao que quer o empregador?

Nesse ponto o Relator também sugere veto, mudança. Mas, lá no final, vão aprovar tudo, enfim.

Um próximo ponto: a contribuição sindical. É importante que se fale nisso. É importante.

Os arts. 455 a 602 da CLT tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais. E altera no sentido de estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida desde que esta seja expressamente autorizada.

A alteração em discussão, com toda a evidência, visa enfraquecer o movimento sindical. Eu não tenho dúvida nenhuma, porque não mexe um milímetro, por exemplo, na organização do patronato, que também recebe parte da contribuição sindical. Mas aí dizem: também para patronato essa contribuição está sendo dispensada, só sendo permitida quando há autorização expressa. Só que para as entidades patronais não faz nenhuma diferença manter ou tirar, porque esse orçamento representa em torno de 10%, 11% do orçamento geral. O grande orçamento vem das contribuições para a manutenção do Sistema S, que são tributos impostos à população, e ninguém disse se quer ou não pagar para manter o Sistema S. Todo mundo é compelido por lei a pagar.

Então, veja, aqui também há uma discussão em curso para que seja mudado, para que haja uma negociação entre todos os sindicatos brasileiros, que essa mudança seja feita lentamente, não dessa forma abrupta, porque isso traria prejuízos enormes não a sindicatos, mas às próprias representações sindicais.

O negociado sobre o legislado. Estou num dos últimos itens.

As diretrizes previstas no PL nº 6.787, de 2016 (mantidas no PLC nº 38), para a composição do instrumento coletivo e para o seu exame judicial partem do pressuposto de que, nas relações coletivas, inexistem a disparidade econômica presente nos liames individuais de trabalho. Ou seja, considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não haveria, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que o Poder Judiciário controlasse o mérito dos instrumentos coletivos firmados entre as categorias econômicas e profissionais.

Nesse sentido, confira-se a justificação que acompanha, ou que acompanhou o Projeto de Lei original, Senador Paim, encaminhado pelo Poder Executivo, que tinha como um dos pontos centrais sobrepor o negociado sobre o legislado.

Dia o seguinte:

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 88 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas

a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmados entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.

A discussão da hipossuficiência [vejam bem] foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do Recurso 590415/SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que [abro aspas] "no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual" [fecho aspas]. Prossegue o Ministro em seu voto destacando que [abro aspas] "embora o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um 'patamar civilizatório mínimo', como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho, etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."

Sucedem que, em que pese correta a premissa de igualdade entre os atores coletivos, necessário atentar para a circunstância de que a Carta Magna impõe limites à negociação coletiva no Brasil, consoante se verifica do disposto no art. 7º, caput, XXII e XXVI, do Texto Constitucional, que aqui eu transcrevo e leio:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

.....
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nota-se da transcrição acima que a negociação coletiva é direito dos trabalhadores, devendo ser exercida visando à melhoria de sua condição social. Além disso, os empregados fazem jus à edição de normas, autônomas ou heterônomas, que objetivem reduzir os riscos laborais.

Tais limites, expostos de forma hialina no Texto Constitucional, justificam o exame de mérito dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados pelas categorias profissionais e econômicas, sempre no intuito de verificar o respeito, ou não, às balizas constitucionalmente traçadas para a matéria.

Isso porque, ao sindicato da categoria profissional é expressamente vedado dispor de interesses dos trabalhadores, em prejuízo de seus representados. A Carta Magna impõe à negociação coletiva a adaptação das condições laborais às especificidades das categorias econômicas e profissionais sempre no viés de se melhorarem as condições em que o labor humano é disponibilizado dentro do Território nacional.

Dentro desses parâmetros, qualquer matéria concernente às relações laborais pode ser disciplinada na via coletiva, desde que de maneira favorável aos trabalhadores.

Em face disso, entendemos como imperativa a rejeição dos arts. 611- A e 611- B da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017. O primeiro permite a mera renúncia de direitos laborais, enquanto o segundo é mera decorrência da interpretação dos referidos dispositivos constitucionais, não havendo, no particular, qualquer inovação jurídica digna de nota.

Sobre a nova redação conferida ao art. 620 também já fiz uma leitura bastante pormenorizada anteriormente.

Agora passo ao procedimento para a edição de súmulas. Vejam, mais um problema, mais um ataque, à Justiça do Trabalho. Com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretende-se traçar limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, visando, de acordo com o Relator da proposição na Câmara, a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, a fim de reduzir as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.

Vejam, quem estabelece os requisitos para as súmulas do Supremo é o Supremo. Agora, nós aqui estamos amarrando o TST, a Justiça do Trabalho, estabelecendo os requisitos para eles fazerem as súmulas.

Estabelecem-se os seguintes requisitos para a edição de súmulas: a) quórum de 2/3; b) matéria decidida de forma idêntica em dois terços das Turmas do TST; e c) mínimo de dez sessões diferentes em cada uma das Turmas.

Sucedem-se que a matéria, nos termos do §1º do art. 926 do Novo Código Civil, é disciplinada, para os demais tribunais, nos respectivos regimentos internos, não havendo qualquer razão para se impor restrições desta monta à atuação do Tribunal Superior do Trabalho. Não há razão nem legal para tal seja feito.

Vamos aos honorários periciais, outro item.

A assistência jurídica, nos termos do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, é integral e gratuita. Repito, a Constituição diz que a assistência jurídica, conforme o art. 5º, LXXIV, é integral e gratuita. A proposição, neste particular, ofende o disposto que trata desse benefício se o beneficiário da citada assistência for o empregado.

Isso porque os créditos oriundos da reclamação trabalhista ostentam natureza alimentar, indispensáveis, portanto, à sobrevivência daquele que ajuíza a reclamação. Descontar os honorários periciais dos valores percebidos pelo empregado reduz sensivelmente o montante a que ele que fará jus no final do processo. Isso é um absurdo, isso é inimaginável, Senador Paim. Portanto, nós também, em relação a esse ponto, achamos que deveria ser retirado.

O ônus de sucumbência, também, é tratado na mesma linha. É cobrar, é cobrar. Deixa, muitas vezes, a possibilidade de o trabalhador que recorreu por um direito não satisfeito sair até devedor. Que tal essa? Isso tudo é para impedir, para intimidar, o trabalhador e fazer com que não recorra.

Também os arts. 884 e 889 são extremamente benevolentes. A quem? Às filantrópicas. Essas aqui só ganham. Porque às filantrópicas não são exigidas garantia ou penhora. Não há exigência de garantia ou penhora das entidades filantrópicas ou daquelas que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

Da mesma forma, essas estão dispensadas do depósito recursal. Essas estão dispensadas, em vez de fazerem um pentefino no Brasil.

E eu aqui quero separar o que é, de fato, entidade filantrópica daquelas entidades que fazem de conta que são filantrópicas. Existem muitas entidades confessionais, filantrópicas corretíssimas, mas a grande maioria não é. Diz lá: sem fins lucrativos, filantrópica. E a gente vai lá olhar e são verdadeiras universidades, faculdades particulares, cujos diretores não recebem, como se diz, lucros, dividendos, distribuição de lucros; eles recebem salários elevadíssimos. É isso que fazem e aumentam o patrimônio geralmente de quem é o proprietário. Ou seja, é um absurdo. Esses é que são os privilegiados aqui nesse projeto.

Já parto então para as considerações finais.

Após minucioso exame do PLC nº 38, de 2017, não se pode chegar a outra conclusão senão a de que a chamada “reforma trabalhista” atende unicamente aos interesses dos maus empregadores.

Sob a pecha de redução de custos e de valorização do negociado sobre o legislado, pretende-se, única e exclusivamente, precarizar o trabalho no Brasil.

As alterações pretendidas no presente projeto de lei, além de retirar ou minimizar direitos, reduzem, evidentemente, o nível remuneratório do empregado, com repercussões prejudiciais no cálculo de diversas outras parcelas trabalhistas, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno, férias, aviso prévio indenizado e FGTS.

Além disso, a modificação em análise também gera substancial redução no valor das contribuições previdenciárias, as quais têm incidência sobre o salário de contribuição e são devidas por empregados e empregadores (art. 195, incisos I a II e art. 167, inciso IX, da Constituição da República).

As contribuições para a seguridade social do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada incidem, justamente, sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço.

Também as contribuições para a seguridade social do empregado, como segurado da Previdência Social, incidem sobre a sua remuneração.

Na forma disposta, o PLC 38, de 2017, resulta em reduzir os valores destinados ao custeio da seguridade social - vamos lá, Senador Paim, vou repetir: reduz os valores destinados ao custeio da seguridade social -, agravando ainda mais o seu suposto desequilíbrio econômico financeiro.

Portanto, se há déficit da previdência, o que justificou o Governo remeter para o Congresso nacional uma PEC promovendo sua reforma, seria correto afirmar que a reforma trabalhista, se aprovada, agravará ainda mais esse déficit ou, estejamos

certos, o déficit passará realmente a existir, porque, nos nossos cálculos e à luz da Constituição Federal, atualmente, não há déficit. Se esse projeto passar, sem dúvida, está sendo trabalhado um déficit significativo para a previdência social.

Além disso, insta salientar que a CLT, com os seus inúmeros direitos, é fruto da luta árdua dos trabalhadores por melhores condições de trabalho. As conquistas ali positivadas refletem o reconhecimento paulatino da sociedade brasileira de que a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Carta Magna) irradia-se, também, no ambiente laboral.

Tanto é assim que a Justiça do Trabalho, amparada no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, tem sido a guardiã do texto consolidado, preservando-o contra os reiterados ataques do empresariado, sedento em aumentar os seus lucros sobre o lombo dos trabalhadores.

Não se pode agora, passados 29 anos da democratização do Brasil, com a promulgação da Constituição cidadã de 1988, admitir que este Parlamento passe por cima da vontade do Poder Constituinte originário de garantir que o trabalho humano não seja equiparado a mercadoria.

Por isso, optamos pela rejeição do Projeto da Câmara nº 38. É medida que se impõe. Do contrário, estar-se-á desrespeitando grande parte da Nação brasileira, que depende da disponibilização de sua força vital em prol de outrem para auferir os rendimentos necessários à sua sobrevivência, por submetê-la a condições desumanas de trabalho, institucionalizando, pois, a exploração do labor humano em condições degradantes.

Ante o exposto, o voto é pela rejeição do PLC nº 38, de 2017.

É o voto em separado, Presidente.

A SRª PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Muito obrigada, Senadora Vanessa Grazziotin, pela leitura do seu voto em separado.

Passo a palavra à Senadora Lídice da Mata. Se puder, em alguns momentos, resumir o que está escrito, em vez de somente ler, eu agradeceria, porque inclusive fica mais fácil a compreensão.

Muito obrigada.

A SRª LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA. Para voto em separado.) - Muito obrigada pela sugestão, Presidente. Srªs e Srs. Senadores, eu vou, inclusive, começar não lendo a primeira página, a inicial, que diz respeito ao relatório, passando direto à análise, que é uma página maior.

Acho, Srª Presidente, Sr. Relator, caros Senadores, inclusive, que deveria ter sido feito um outro relatório, porque a análise do mérito nesta Comissão é diferente da análise do mérito na Comissão de Assuntos Econômicos. Nesta Comissão, nós temos a atribuição específica de discutir, por exemplo, o que diz respeito à saúde do trabalhador, quais são os artigos que tratam especificamente da saúde do trabalhador, e muitos são os que tratam. Mas nós não tivemos essa opção, já que foi mantido o voto integralmente do mesmo Relator, o mesmo relatório, da Comissão de Assuntos Econômicos. Quanto ao PLC nº 38, de 2017, quero aqui destacar alguns dos importantes direitos que ele retira, porque fico vendo na televisão passar uma propaganda do Governo, na verdade, buscando adesão à reforma trabalhista com o uso do dinheiro público, diga-se de passagem, incorretamente e, na minha opinião, inconstitucionalmente. Passa-se a ideia de que essa reforma poderia ser boa para o trabalhador brasileiro. Eu vou destacar aqui, de imediato, algumas das questões que ferem o direito do trabalhador.

A primeira diz respeito a essa aprovação, mesmo que se diga que não, açodada, porque esta matéria, com tantos artigos, mexendo em 101 artigos da CLT, em mais de 200 dispositivos da CLT, mereceria um debate mais aprofundado, fazendo com que todas as comissões da Casa pudessem se debruçar sobre esta matéria de forma tranquila, além de modificá-la. Portanto, ela tem uma tramitação açodada.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Supremo Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa dizendo:

A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. [...] Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).

Ora, ao dizer isso, o Supremo indica um caminho nessas ocasiões em que o Legislativo precisa se debruçar e negociar, coisa que não está acontecendo, a não ser em uma negociação secundária, que é a negociação do cronograma de votação, quando já se usa o argumento da força da maioria para levar a minoria a ter que aceitar o cronograma definido.

A complexidade de todos os dispositivos do PLC nº 38, de 2017, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio

processo trabalhista, exige maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o projeto de lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados. O Governo Federal enviou para o Congresso Nacional um projeto com sete artigos apenas, e o projeto ganhou mais de cem artigos. Não está aqui em debate o fato do direito e do dever do Poder Legislativo de modificar o projeto e de até ampliá-lo; o que está em discussão é que, após fazer esse gesto, a Câmara dos Deputados aprovou esse projeto em 24 horas, portanto, sem o conhecimento da maioria, e o enviou para o Senado, que está tendo um mínimo de discernimento de fazer a discussão em três comissões.

Ainda assim, acho que são poucas, e em pouco tempo para que nós pudéssemos aprofundar a questão, até mesmo porque o Relator tomou a posição de não modificar o projeto vindo da Câmara - apenas consolidar, renunciar à função do Senado de legislar sobre o assunto. E fez do seu relatório a constituição de um acordo que ele explicita - mas que não teve a concordância de todo o Senado Federal -, de um acordo proposto pelo Legislativo ao Poder Executivo. Inclusive, o Senador José Serra, na última discussão, propôs o inverso: propôs que exatamente o Presidente da República enviasse para o Congresso Nacional, para o Senado Federal, a sua disposição em relação a essa matéria, o que seria muito melhor para o Senado. O Senado ficaria numa posição muito mais confortável se para cá o Presidente da República enviasse um documento dizendo que ele se compromete a vetar tais e tais e tais itens dessa reforma. Não. Nós estamos nos colocando numa posição de antecipar a nossa opinião de veto, que se restringe a apenas seis pontos - seis pontos que o Relator escolheu bem, porque são o absurdo do absurdo dentro da reforma. Mas isso não quer dizer que não existam outros pontos igualmente danosos ao trabalhador dentro do projeto de reforma.

Em relação ao conteúdo do PLC nº 38, de 2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas. A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregador, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.

E aí eu quero destacar quais são, Senadora Vanessa, esses direitos que são retirados diretamente. Depois eu vou analisar alguns.

1. O pagamento das horas *in itinere* - horas de deslocamento, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, §2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, §4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, §5º);
5. A gratificação por tempo de função. Isso atinge diretamente os funcionários públicos e os bancários, por exemplo (art. 468, §2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477). Essa proteção, hoje existente, deixará de existir. Portanto, o trabalhador não terá assistência do sindicato para realizar a rescisão contratual;
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-A);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de Justiça gratuita, e a Senadora Vanessa se referiu a isso longamente (art. 790-B);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de Justiça gratuita (art. 791-A, §4º).

Esses aqui são 11 itens em que o projeto retira direito dos trabalhadores diretamente. Portanto, não acreditem na propaganda mentirosa do Governo quando diz que seus direitos não são retirados.

12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da Lei nº 8.212/1991).

Porém, não são esses apenas. Indiretamente, o projeto retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, §5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, o projeto promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de

descanso previstos para o período de lactação - isso aqui é escandaloso; tão escandaloso que o Relator propõe o seu veto -; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hipersuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$11 mil); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados no seu âmbito de representação”.

Isso aqui, Senador Paim, com a retirada do imposto sindical, é o coração do preconceito ideológico contra os sindicatos no Brasil. Isso aqui, juntando-se à retirada do financiamento dos sindicatos, atinge de morte os sindicatos brasileiros. É a expressão mais cruel do conteúdo ideológico contra o trabalho e contra o trabalhador e contra a sua organização sindical. Isso vai rompendo uma tradição de direitos sociais, democráticos, conquistados no mundo desenvolvido, desde o fim do século XIX até os dias atuais, que é a existência dos sindicatos, o reconhecimento da organização sindical e a possibilidade de sua existência. Fixa a prevalência dos acordos coletivos (no âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas; e autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, aquilo que hoje ocorre, que é permitido para beneficiar o trabalhador, passa a ser permitido para prejudicar o trabalhador, sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva, etc. O PLC nº 38, de 2017, praticamente impede o acesso à Justiça e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da Justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da Justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (arts. 879 e seguintes).

Senador Elmano, V. Ex^a, que tem uma tradição de luta em defesa do trabalhador brasileiro, não vai poder de forma alguma aprovar esse relatório como está aí, porque o relatório, como eu disse, com a maior boa vontade do Relator, pede o veto de apenas sete artigos.

São os sete que dizem o seguinte. Quanto à lactante e à gestante: essa reforma aqui hoje retira da lactante e gestante o direito de não trabalhar em locais insalubres - a reforma permite, ele propõe o veto. O intervalo de amamentação, que hoje é de 30 minutos: a reforma diz que, a partir de então, será negociado com o empregador e a empregada vulnerável, amamentando seu filho - ele também propõe que seja vetado. O trabalho intermitente: o Relator também admite o escândalo que é. O intervalo de almoço: a atual lei determina que seja de uma hora, mas a reforma permite que seja diminuído para 30, quiçá menos. E a relação de trabalho, 12x36 horas.

Esses cinco pontos e mais um, que não me ocorre agora, são aqueles que são excetuados pelo Relator, mas o Relator não excetua, por exemplo, a necessidade de rever o negociado sobre o legislado, que a lei atualmente permite que ocorra apenas no caso de a negociação coletiva privilegiar ou beneficiar o trabalhador. No entanto, ela vai ser mantida, para prejudicar o trabalho. Ou seja, esse patamar - que é o mínimo civilizatório do direito garantido ao trabalhador brasileiro -, numa negociação coletiva, poderá ser subtraído do trabalhador brasileiro. Olhem a gravidade do que nós estamos permitindo com essa reforma, nos termos em que ela permanece no relatório do caro amigo Senador Ricardo Ferraço.

A insegurança jurídica, que foi utilizada como um dos argumentos da necessidade da reforma, nada mais vai passar a ser do que o reconhecimento de que os direitos trabalhistas, por jurisprudência pacífica dos tribunais, acabam. Tanto assim, que a solução proposta pelo PLC é retirar direito dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará impunidade dos empregadores que descumprem a lei. O mau empregador vai ficar impune no Brasil, a partir de então, e vai consolidar a sua postura de desobediência à lei, regulamentando-se na reforma trabalhista a possibilidade de que aquilo que ele faz hoje, ilegalmente, passe a ser legal. Essa é que é a essência da reforma trabalhista que nós estamos a discutir no Senado Federal.

E acusa-se que a reforma se dá porque, como V. Ex^a destacou, Senadora, a Justiça do Trabalho atravança a vida do empresário. A Justiça do Trabalho é vista como uma Justiça que deve, portanto, garantir que o empresário descumpra a lei, e não assegurar o direito inscrito na CLT para o trabalhador, enquanto que, pelo que me consta, a Justiça do Trabalho, como qualquer outra Justiça, deve significar a guarda da lei. E a lei existe para proteger o menor do abuso do maior. Protege o trabalhador, o trabalho, do abuso do capital, que é reconhecidamente o poder maior, mais opressor, mais, portanto, capaz de invadir o direito, de invadir as...

Quer dizer, nós estamos voltando ao início do século XX, ao início do capitalismo selvagem, com essa lei que se pretende que... E espero em Deus, em Santo Antônio, que no dia de hoje nos guarda, que a força de Santo Antônio possa impedir que seja aprovada pelo Senado Federal.

O PLC também diz respeito a normas internacionais, sobre as quais não vou discorrer cansativamente não. Vou apenas citar quais são essas normas.

A ausência de diálogo social, a restrição de conceito de demissão coletiva e retirada de obrigatoriedade de negociações coletivas prévias, que estão nas Convenções da OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141, 151.

Não é verdade que a OIT esteja aprovando esta reforma. Não é verdade. Não adianta trazer aqui documentos que não são verdadeiros, para dizer que essa é a opinião da OIT. Eu duvido que a partir de então o Brasil possa participar das reuniões da OIT como participava antes. O trabalho decente que foi assinado, a Agenda do Trabalho Decente está completamente desrespeitada nessa nova CLT. Um esforço, um esforço do Brasil de poder garantir o direito do trabalhador.

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho.

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio. Também são inúmeras as convenções da OIT que tratam desse artigo: n° 98, n° 135, n° 154, Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, até o pacto de direitos humanos, porque está na área dos direitos humanos a prestação, a garantia de direitos no trabalho.

Quebra de compromisso com a OIT - como eu disse antes, a Agenda de Trabalho Decente, que é a Declaração de Princípios de 1998. Não é, portanto, do período do governo de Lula para cá, não.

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção da OIT n° 98, decisão de fevereiro de 2017 do comitê de normas sobre o tema;

Contratos precários e regime parcial: Convenção n° 175 e Recomendação n° 184, ambas da OIT.

Sr. Presidente, Sr^{as} Senadoras e Srs. Senadores, Sr. Relator, eu não vou nem tecer comentários detalhados sobre os contratos e convenções que estão sendo rasgados, internacionais, da OIT com o Brasil. Mas vou comentar, só trazer aqui neste meu relatório os meus comentários dos impactos dessa reforma sobre as relações de trabalho no Brasil, que foram destacados, analisados pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), de maior credibilidade neste País.

Quais são os quatro grandes temas que o Dieese destaca daquilo que são mudanças nessa chamada reforma trabalhista, que não passa de um estatuto de maldades contra o trabalhador? Primeiro, muda as condições de trabalho; muda as relações da organização sindical; muda a negociação coletiva, atinge diretamente as negociações coletivas e atinge diretamente a Justiça do Trabalho.

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um cardápio de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429, de 2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos, mais conhecida como a lei da terceirização - que nós achávamos que era o que de mais absurdo podia acontecer para o trabalhador brasileiro -, a chamada regulamentação do trabalho terceirizado, que atinge cerca de 14 milhões de trabalhadores no Brasil, entre 12 e 14 milhões de trabalhadores no Brasil. Imaginávamos que ali, aquela lei, tinha exaurido a possibilidade de piorar as relações de trabalho no Brasil. Não! A reforma foi adiante; foi adiante, avançou mais ainda no que diz respeito à terceirização, significando uma inserção no mercado de trabalho com menor proteção. E a heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

Também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade de o trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12x36), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato, com a presença do sindicato; facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato;

Ora, Senador Paim, é óbvio que um contrato coletivo, uma negociação coletiva é superior a uma negociação individual, porque ela representa o interesse do conjunto dos trabalhadores. A reforma vem no sentido de, cada vez mais, individualizar o contrato de trabalho, isolar o trabalhador, fragmentar a força do trabalho frente à força do capital. É óbvio, é claro - isso daqui não tem nada a ver com a facilidade de emprego, com regular aumento de emprego no Brasil. Isso daqui tem a ver com uma proposta de desproteger o trabalho, fragmentar a força do trabalhador e destruir a força de resistência do trabalho frente ao capital.

A principal justificativa apresentada pelo Relator na Câmara dos Deputados - cujo sentido é repetido pelo Relator no Senado - foi que "o Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais".

Isso é a maior balela, a maior mentira, a maior falácia que existe nessa proposta, porque a real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas. Aliás, a experiência internacional, diferente do que está sendo noticiado no Brasil, indica justamente o contrário, inclusive no Reino Unido, onde essa fragmentação e essa precarização do trabalho tiveram que ser revistas para poder estimular o retorno do desenvolvimento, o retorno do aquecimento da economia daquele território, daquela parte do mundo desenvolvida.

Promove diversas alterações. Institui o contrato de teletrabalho - é aqui que se situa aquilo que eles comemoram como grande proposta de modernidade da reforma trabalhista no Brasil. Outra mentira, primeiro, porque já existe o contrato de teletrabalho. Mas agora as novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores, porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doença no trabalho.

Hoje, inclusive, isso vai atingir diretamente o trabalho no banco, o trabalho dos bancários, porque, com o teletrabalho, nas condições em que está, vai-se fazer com que, com o trabalho que já ocorre dentro do banco, com o estímulo através de metas a serem alcançadas, e necessariamente tem que ser empregado mais tempo do que o trabalho dentro do local de trabalho, você vai levar o trabalhador a trabalhar mais fora do seu local de trabalho para garantir que as metas sejam atingidas, com total desproteção. Portanto é mais ainda furiosamente nefasto ao interesse do trabalhador.

O contrato intermitente. Olha, eu nem vou falar do contrato intermitente, porque é tão ruim, tão ruim, tão ruim, que até o Relator compreendeu que não é possível se fazer uma reforma que garanta uma "jornada zero hora", legitimando o "bico" como uma das opções de trabalho formal, porém sem custo praticamente, ou com custo mínimo para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição do empregador. O trabalhador ficará em casa à disposição do empregador, não terá condição de ter... Dizem que é para ele ter dois empregos, três empregos, porque ele vai trabalhar na hora necessária. "Não, eu trabalho, sou estudante, na hora em que eu posso, vou trabalhar." "Eu sou mulher, tenho um turno de trabalho doméstico e, quando posso, vou trabalhar."

Mas ele está no horário exclusivamente em que o empregador necessitar. Isso será a consolidação de um regime de trabalho totalmente precarizado para a mulher e o jovem no Brasil. O que dizem é que vai abrir espaço de trabalho para a mulher e o jovem. Não, o que vai fazer é legalizar os trabalhos hoje existentes, precários, das mulheres e dos jovens no mercado de trabalho. É isso que vai acontecer. Não vai ampliar emprego algum, porque não ampliou em nenhum lugar do mundo onde foi efetivada uma reforma com essas mesmas características.

Outro ponto a ser destacado é o contrato temporário e a terceirização, que garantiria segurança jurídica para as empresas, terceirizando atividade fim. São inseridos nesse projeto dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal, indo de encontro àquele que foi o argumento principal dos empresários quando vieram para a Câmara e para o Senado pedir a terceirização, dizendo que se estava terceirizando para garantir o fortalecimento da atividade principal, a qualificação maior da atividade principal das empresas. Aqui, essa reforma acaba com isso, diz claramente que todas as atividades, inclusive a atividade principal, poderão ser terceirizadas.

Outro ponto desse tema ainda do contrato temporário, terceirizado: foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados.

Destaquei isso para não dizerem que eu só falo das coisas negativas.

No entanto, esses direitos se resumem à alimentação e ao transporte interno à empresa, o que inclusive facilita a logística do empregador, ao treinamento, que demonstra que a *expertise* é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização, e medidas sanitárias e de saúde e segurança. Realmente, é uma grande vantagem para o trabalhador essa reforma...

Outra inovação trazida ao projeto, em total prejuízo para o trabalhador, é a liberação do uso de contrato de trabalho autônomo.

Eu não sei nem o que dizer disso, Senador. Foi criada a figura do autônomo exclusivo.

Ora, são dois conceitos que se contradizem. Se alguém é autônomo é porque pode trabalhar livremente para diversas empresas. Ele tem um trabalho autônomo, paga a sua previdência autônoma.

Aqui se criou essa figura esdrúxula do autônomo exclusivo. Ele é autônomo, mas é exclusivo daquela empresa.

É claro que essa é uma manobra óbvia para legalizar o ilegal. Ele é autônomo, mas... É uma manicure, é uma empresária autônoma - a pejetização entra aqui também -, mas é exclusiva daquele salão. Ela não pode trabalhar em nenhum outro salão. Ela tem que ficar oito horas por dia à disposição daquela determinada empresa, só que a empresa não tem para com ela nenhum dever, nenhuma formulação que lhe garanta direitos. Outro absurdo total.

É legalizado esse tal trabalhador autônomo, que exerce a sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade, sem subordinação, que assume todos os riscos da sua própria atuação. Isso que hoje, como eu disse antes, é considerado uma fraude no uso desse tipo de contrato vai ser consolidado, a exclusividade do trabalhador autônomo.

Realmente... Aqui está um pouco do que eu chamaria de criatividade do legislador, a criatividade para o mal. O Deputado Rogério realmente se superou na capacidade de formular maldades contra o trabalhador. Ainda bem que ele se autointitula neoliberal.

O Dieese chama atenção ainda para o fato de que o PLC nº 38 estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador. As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contratos de trabalho com mais de um ano serem realizados no sindicato ou no Ministério do Trabalho. Agora, o trabalhador que precisar ir buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor. Não vai poder mais.

O projeto estabelece a rescisão do contrato de trabalho de "comum acordo", claro. Essa é a palavrinha mágica, a expressão "mágica", entre aspas, entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio se indenizado e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade). Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de "comum acordo" é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. O Senador Paim já aqui se excedeu em inúmeros exemplos que deu sobre esse chamado "comum acordo". O que significa para o trabalhador? A imposição de um acordo pela força do capital, pela força do empregador. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor, que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS, e não existirá pagamento de seguro-desemprego.

Eu quero entender, faço um esforço muito grande e acho que acabei totalmente a minha inteligência, porque eu não consigo entender como isso pode ser benéfico ao trabalhador brasileiro.

A reforma também facilita a dispensa imotivada, tanto a demissão individual, mas principalmente as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho. Dizem que isso vai ajudar o empresário. Não vai ajudar o empresário. O empresário sério vai querer o seu trabalhador motivado, e não o seu trabalhador deprimido por relações de trabalho que são bastante desfavoráveis à força do seu trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma economia para as empresas, porque, nas negociações com os sindicatos, em situação de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução de número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto das demissões em massa.

O texto também estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em planos de demissão voluntária ou incentivada, os famosos PDVs ou PDIs. Na prática impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses planos de demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa. É uma forma legalizada de chantagem com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir, como para aqueles que são convidados a aceitar os planos de demissão.

O Direito do Trabalho, Sr^a Presidente, surgiu, em grande medida, para regular a jornada de trabalho. Esse PLC justamente promove alterações na jornada no trabalho, na maior parte das vezes em prejuízo do trabalhador. Além de regulamentar e

ampliar a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12x36, inclusive por acordo individual, ele altera os mecanismos para uso da hora extra.

A hora extra, que é um mecanismo largamente utilizado no Brasil, é, por um lado, uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, há o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil, fazendo com que o trabalhador aceite realizar hora extra com alguma habitualidade para compor sua renda. Então, ao modificar essa relação, obviamente o faz em prejuízo do trabalhador.

A jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas - ou seja, você trabalha 8 horas com mais 2 horas extras -, ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada jornada inglesa, que são 8 horas e 48 minutos. O projeto exige o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras, no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal, e justificá-la quando houver fiscalização. Não precisa realmente haver mais Justiça do Trabalho, porque a fiscalização será impossível. O empregador não precisa mais justificar quando ultrapassar o banco de horas.

O projeto estabelece compensação de jornada, desde que a compensação ocorra no máximo no período de seis meses, contrariando a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho, que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais tácitos ou escritos, mas nesse caso a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

E apesar de o banco de horas ter sido criado desde 1990 como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de hora extra pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade do estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada será totalmente desarticulada, existindo, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

A reforma também elimina a remuneração do tempo despendido para o deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso, chamadas horas *in itinere* - que vem de itinerário - e define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória - é aqui que pega, é aqui que o pato da Fiesp aparece, mostrando o seu bico -, não mais salarial, em percentual de 50% sobre o período suprimido, e não sobre o total do período, como é atualmente.

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, coisa de que trata esta Comissão, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período todos os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração agora, os intervalos poderão ser suprimidos, reduzidos; a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

Está aí claro qual é o interesse.

O projeto estimula o princípio da igualdade ao reduzir o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”. Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”. O projeto da reforma amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. A reforma substitui “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social para o caso de discriminação, além de ampliar a possibilidade de parcelamento de férias, o que, na prática, se dará segundo os interesses do empregador.

Não posso deixar de registrar, em nome da minha história e da história de luta das mulheres brasileiras, já dizendo que o Senador Ferraço está incorporando no seu relatório uma sugestão de que o Presidente faça um veto a isso, mas é preciso

que a senhora e o senhor que nos acompanham pela Rádio Senado, pelos meios de comunicação desta Casa, saibam que o PLC permite que a empregada gestante lactante possa trabalhar em locais insalubres.

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos dessa decisão para a previdência social. A empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

Atualmente, a CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar seu filho ou sua filha até os seis meses de idade ou acima de seis meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade médica competente. Essa reforma muda isso e prevê que esses intervalos não serão mais de 30 minutos e serão definidos entre a mulher e o empregador; entre a mulher, Senador Paim e Senadora Vanessa, que está amamentando seu filho, que tem o direito de amamentar por 30 minutos, e o empregador, que vai dizer: "Não, eu não aceito que a senhora alimente por 30 minutos. Vai ter só 15 minutos para amamentar. Se não for assim, a senhora pode rejeitar. A porta é a serventia da casa." O que é que ela vai escolher? O que é que uma mulher, nessa circunstância, vai escolher? Terá direito de ter uma opção que não seja a de diminuir o intervalo da amamentação? Essa reforma retrocede em relação ao direito da trabalhadora mulher e ao seu direito de combinar a sua opção de ser mãe e trabalhar. Ela atinge em cheio aquilo por que, na década de 80, nós lutávamos para garantir à mulher trabalhadora neste País: direito à creche, direito a intervalo para amamentação; portanto, garantir que a mulher pudesse trabalhar e também ser mãe. Cada vez mais, está se restringindo isso. E isso tem que ser uma obrigação da sociedade brasileira, dos empregadores brasileiros; não pode ser apenas uma decisão da mulher: se ela vai ser mãe ou trabalhar.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de acordo, de negociações e convenções coletivas. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença-maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até essa idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras... Isso aqui eu já disse.

O projeto elimina a incorporação de gratificação aos cargos/funções de confiança. Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por dez anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

Já pensou sobre isso, Senadora Vanessa? As funções gratificadas, que hoje, a partir de dez anos, são incorporadas ao salário não mais poderão ser incorporadas ao salário. O trabalhador exercerá aquela função 10, 15, 20 anos, e, ao se aposentar, volta à condição da função inicial, e querem dizer que isso é benefício para o trabalhador, para o funcionário público e para o bancário! Eu acho que o absurdo está é nisso. Se vocês querem fazer a maldade, façam, sob nosso protesto, sob nossa rejeição, nossa resistência, nossa luta para impedir, mas digam a verdade! Agora, fazer isso e ainda dizer que estão fazendo um bem para o trabalhador é um escárnio! É um escárnio!

O Dieese alerta que o PLC também trará alterações estruturais à organização sindical. É aqui, eu insisto, que está o preconceito de classe, aqui que está o conteúdo ideológico de classe contra os sindicatos brasileiros. Ele cria uma representação de trabalhadores sem vínculo sindical no interior das empresas com mais de 200 empregados para fazer as funções que o sindicato faria. Não são aquelas comissões de fábrica, não, de que os sindicalistas podem participar. Não! É proibida expressamente a participação do sindicato.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele que o trabalhador exerce suas funções e cria relações, é também nele que surge a maior parte dos conflitos entre o interesse do capital e do trabalho relacionado às condições de trabalho, a doenças, a acidentes de trabalho, a assédio moral e sexual, entre outros. Assédio moral e sexual! Ou seja, há a precarização da força do trabalho da mulher, que, antes, poderia ser protegida pelo sindicato, mas agora terá que se dirigir a uma comissão que não tem nenhum vínculo sindical, de que inclusive podem participar, certamente, diretores da empresa ou gente que tenha relação hierárquica dentro da empresa, para tratar daquilo que diz respeito ao seu interesse. Eu quero ver como vai acontecer.

O sindicato, pela Constituição, é o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores. Qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar articulada com os sindicatos, para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos do interesse do trabalhador, que é o objetivo central da proteção à força de trabalho.

Isso aqui acaba com isso. Acaba totalmente. As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorre diretamente com as do sindicato.

Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital/trabalho.

A exclusão da participação dos sindicatos no processo de eleição da comissão é clara. Embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Isso é tão claro, isso é tão cristalino, que eu vou até deixar de ler, porque eu não acredito que nenhum trabalhador neste País vá acreditar que isso aqui seja uma proteção ao seu trabalho. Nós vamos ter, sim, Senadores, uma intensificação do conflito dentro das empresas, porque os trabalhadores não vão aceitar esse tipo de interferência. É quase um estímulo à "pelegagem", como se chamava antigamente.

Revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Também acaba com a presença do Ministério do Trabalho como fiscalizador dessas relações. Logo depois, o Presidente vai acabar com o Ministério do Trabalho. Olhem o que estou dizendo.

Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado, se aprovado, contrariará o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

As negociações coletivas também serão profundamente modificadas. A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 80, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do País, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei nº 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datas-bases.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação, e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas desse projeto de lei para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

O centro, a proposta estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A proposta de reforma trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo "entre outros" e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados.

A lei generaliza em tudo, inclusive dando-se ao direito de colocar "entre outros" após 15 itens, o que levaria a que houvesse uma regulamentação para se saber o que diabos é "entre outros" numa lei. O que é "entre outros" numa lei, se a lei já coloca em itens aquilo que deve ser a lei? Porque a lei diz o quê? Que isso aqui é permitido, e isso não é permitido. Mas, quando diz "isso é permitido entre outros", não sei o que quer dizer a lei.

Quer dizer, até um erro grosseiro desse passa nesse relatório pela necessidade ou pela decisão de não modificar aquilo que veio da Câmara.

O pressuposto para promover essas alterações é que no Brasil os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

Ora:

Primeiro, a estrutura sindical existente no Brasil limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Segundo, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais "tendentes a impedir a atuação livre e

independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalista e assédio [moral] a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democráticas ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não gerar empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Especialmente num momento de crise econômica e de grande grau de desemprego, como a que temos neste momento no País.

O PLS também prevê outros mecanismos de enfraquecimento das negociações coletivas. Um deles é a prevalência dos acordos feitos por empresa sobre as convenções coletivas, válido para todas as empresas, ainda que essas prevejam condições mais favoráveis.

Esse dispositivo, justamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigentes no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e essas últimas sobre os acordos.

A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos - porque, se assim não fosse, também não precisaria mais, bastaria rasgar a Constituição e decretar o fim de tudo -, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião dos sindicatos por empresa.

O segundo é o fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento da renovação de acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis ainda nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não engessá-la, como argumentam os empresários.

Terminando, Senadora Vanessa, o projeto prevê também a negociação individual para os trabalhadores com ensino superior ou que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Estabelece, ademais, a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho, e novamente aquela expressãozinha, "de comum acordo" entre empregado e empregador - e esse "comum acordo" agora não precisa mais de sindicato, não precisa mais de Ministério do Trabalho para celebrá-lo - e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas.

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual - como já destaquei antes -, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Portanto, Sr^a Presidente, Sr^s e Srs. Senadores, não resta dúvida de que essa reforma trabalhista não é reformista no sentido de significar avanços nas relações de trabalho na sociedade brasileira. Ela não vem ao encontro do desejo da modernização das relações de trabalho. Ela não vem ao encontro do desejo de nós garantirmos ao trabalhador brasileiro um patamar mínimo de direitos e a partir do qual se estabeleceria a negociação. Ela não vem ao encontro do desejo do trabalhador

brasileiro, nesse momento, de se proteger do desemprego. Pelo contrário, ela mantém, e olhe lá, ela é instrumento para manter os empregos já existentes com relações mais precarizadas e com salários menores.

Portanto, ela será um instrumento de aprofundar a recessão econômica no País.

Por tudo isso, Sr^a Presidente, porque significa tudo isso que eu falei, e mais, pelo conteúdo absolutamente claro, exposto num preconceito ideológico contra a organização dos trabalhadores no Brasil, um preconceito de classe, que permite que os empresários se organizem da forma que quiserem, da maneira que quiserem, mantendo-se com o dinheiro do trabalhador através do Sistema S, e tiram do trabalhador a possibilidade de sobrevivência dos seus sindicatos ou diminuem bastante essa possibilidade, por isso é que não posso dar outro voto que não seja pela rejeição integral do atual relatório feito pelo Senador Ricardo Ferraço.

Ao mesmo tempo, eu me coloco à disposição para rever esse voto se o Relator revisar o seu voto, contribuindo para que o Senado possa aparecer diante do cenário nacional à frente dos trabalhadores do nosso País, para dizer que nós não seremos contra os direitos dos trabalhadores brasileiros, que nós seremos um espaço garantidor dos direitos dos trabalhadores, que o Senado Federal não fugirá à defesa dos direitos do trabalhador e da trabalhadora brasileira.

Muito obrigada, Sr^a Presidente, pela paciência.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Obrigada, Senadora Lídice. Ao contrário, parabéns V. Ex^a pelo brilhante relatório.

Gostaria de fazer o seguinte esclarecimento: conforme acordo firmado no início desta reunião, reitero a realização da próxima reunião deliberativa no dia 20/6/2017, em que esta Presidência reservará o período de até uma hora e meia para o encaminhamento da votação e, em seguida, procederemos à votação da matéria.

Encerro a discussão da matéria.

Nada mais havendo a tratar, está encerrada a discussão.

A SR^a LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA) - Presidente, pareceu-me que a senhora falou 26, mas é 20/6, não é isso?

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - É 20/6, na semana que vem.

Obrigada.

A SR^a LÍDICE DA MATA (Bloco Socialismo e Democracia/PSB - BA) - Eu me iludi.

A SR^a VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Senadora Marta, eu sei que a hora já está bastante adiantada para nós todos aqui, mas ficou garantido, numa conversa, inclusive, de V. Ex^a com a Senadora Gleisi e os demais que aqui estavam, que teremos em torno de uma hora e meia mais ou menos de debates e encaminhamentos.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Teremos, no máximo, até uma hora e meia.

A SR^a VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Perfeito.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Isso ficou acertado. Então, se os Senadores resolverem que alguns falarão mais e outros menos, acordem, porque será respeitado o tempo de uma hora e meia.

A SR^a VANESSA GRAZZIOTIN (Bloco Socialismo e Democracia/PCdoB - AM) - Obrigada.

A SR^a PRESIDENTE (Marta Suplicy. PMDB - SP) - Nada mais havendo a tratar, está encerrada a presente reunião.

(Iniciada às 10 horas e 14 minutos, a reunião é encerrada às 18 horas e 21 minutos.)