

# COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 8, DE 2003

*Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.*

**Autor:** Deputado MAURÍCIO RANDS

**Relator:** Deputado ROBERTO SANTIAGO

### I - RELATÓRIO

A iniciativa em epígrafe, apresentada pelo Deputado Maurício Rands, propõe a regulamentação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como estabelece o inciso I do art. 7º do texto constitucional vigente.

A proposta considera como despedida arbitrária ou sem justa causa aquela que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo.

O justo motivo objetivo é o fato autorizativo decorrente da necessidade do empregador em virtude de dificuldade econômica ou financeira, ou reestruturação produtiva. O justo motivo subjetivo é o decorrente da indisciplina ou insuficiência de desempenho do empregado. A prova da ocorrência de qualquer uma das hipóteses é ônus processual e administrativo do empregador.

O projeto determina que a despedida não fundada em justo motivo objetivo ou subjetivo pode vir a ser declarada nula por decisão judicial com a conseqüente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica, ou, a critério do empregado, a conversão em indenização.

Em reunião de 19/12/2007, a Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio opinou pela rejeição da proposição, nos termos do parecer do Relator, Deputado Guilherme Campos, contra o voto do Deputado Miguel Corrêa Jr.

Vários setores da sociedade civil foram ouvidos por este Relator, entre os quais a ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, a ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, o DIAP – Departamento Intersindical de Assessoramento Parlamentar e o DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, além de inúmeras representações sindicais, pondo em destaque, pelas Centrais Sindicais profissionais, a SDS, CUT, CGT, FS, CAT, CGTb e NCST e pela representação patronal as Confederações patronais CNI, CNC, CNT, CNA e CNF. Também recebemos valiosas sugestões do MPT – Ministério Público do Trabalho através de seu Procurador-Geral Dr. Otávio Brito Lopes.

No prazo regimental não foram recebidas emendas ao projeto de lei complementar.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

De início, convém deixar claramente registrado que a primeira Comissão de mérito – a Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em vários momentos de sua análise, invadiu competência temática desta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, bastando, para confirmar o que dizemos, a leitura do parecer lá aprovado em cotejo com o que dispõe o art. 32, inciso XVIII, especialmente as alíneas 'a', 'l', do Regimento Interno desta Casa:

Art. 32. São as seguintes as Comissões Permanentes e respectivos campos temáticos ou áreas de atividade:

(...)

XVIII - Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

a) matéria trabalhista urbana e rural; direito do trabalho e processual do trabalho e direito acidentário;

(...)

l) relações entre o capital e o trabalho;

Temos por convencimento que a Presidência desta Comissão técnica deveria tomar as providências previstas no próprio Regimento Interno da Câmara dos Deputados, com destaque para o que estabelece o art. 55 e seu parágrafo único, para preservar as suas competências temáticas, *in verbis*:

Art. 55. A nenhuma Comissão cabe manifestar-se sobre o que não for de sua atribuição específica.

Parágrafo único. Considerar-se-á como não escrito o parecer, ou parte dele, que infringir o disposto neste artigo, o mesmo acontecendo em relação às emendas ou substitutivos elaborados com violação do art. 119, §§ 2º e 3º, desde que provida reclamação apresentada antes da aprovação definitiva da matéria pelas Comissões ou pelo Plenário.

Se nada se fizer quanto a isso, daqui a pouco todas as comissões técnicas outorgar-se-ão o direito de dizerem o mérito trabalhista das proposições legislativas em tramitação, tema regimentalmente reservado com exclusividade a este Órgão.

Não nos resta outro caminho, a não ser começar nossa análise discutindo e ponderando o conteúdo trabalhista enfrentado no âmbito da CDEIC.

Em suma, a CDEIC rejeitou a matéria com base nos seguintes argumentos:

- a) excesso de regulamentação do setor trabalhista implicando enrijecimento das relações de trabalho;
- b) restrição de hipóteses autorizativas da quebra do vínculo empregatício (dispensa arbitrária e dispensa por justa causa) implicando a tentativa de ressuscitação da estabilidade substituída pelo FGTS;
- c) a atual regra do ADCT, art. 10, inciso I, apesar de transitória, já resolve a proteção da relação de emprego;

d) ausência de previsão de indenização compensatória pela dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Não bastasse a CDEIC enfrentar o mérito trabalhista do projeto de lei complementar em discussão, também tratou de sua constitucionalidade, conteúdo regimentalmente de exclusividade da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Aqui fica o alerta à CCJC, no sentido de que também fique atenta à necessidade de preservação de sua competência para o exame dos conteúdos temáticos fixados no Regimento Interno.

Entendemos que a iniciativa do Deputado Maurício Rands merece ser acolhida, mas não na redação originalmente submetida às comissões desta Casa.

A ausência de previsão de indenização compensatória efetivamente não atende ao teor do texto constitucional do inciso I do art. 7º, que é categórico nesse sentido. Nesse aspecto são procedentes as críticas da CDEIC.

Também não se cuidou de preservar as estabilidades provisórias previstas nas alíneas 'a' e 'b' do inciso II do art. 10 do ADCT, respectivamente pertinentes ao empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes e da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A aprovação da redação originalmente proposta implicaria o fim da estabilidade provisória da empregada gestante e dos denominados "cipeiros", bem como a extinção pura e simples da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, em troca, por exemplo, de uma inversão do ônus da prova no processo trabalhista ou de uma antecipação de tutela, instituto já previsto no Código de Processo Civil – CPC, de inequívoca aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

A regulamentação da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa não pode desatender o princípio da vedação de retrocesso social. Não se pode dar menos do que já concede o texto constitucional, sob pena de afronta à dignidade da pessoa humana do

trabalhador e desrespeito imperdoável aos seus direitos fundamentais sociais. A lei complementar deve avançar e não retroceder.

Quanto ao argumento de que a proposta de maior regulamentação das relações de trabalho configura um fator de engessamento, isso não pode ser aceito como um dogma ou uma revelação – são direitos fundamentais sociais do trabalhador que estão em jogo!

Argumentos precisam ser apresentados de forma mais consistente, avaliados por planilhas de custos e estatísticas confiáveis, de preferência estatais, o que não se observa na manifestação da primeira Comissão de mérito.

É natural que se queira proteger os trabalhadores contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, além de ser um dever imposto pela Constituição ao Congresso Nacional, mormente quando é fato público e notório que eles representam a parte hipossuficiente da relação de trabalho.

Somos o País das leis, dos decretos, enfim, uma espécie de templo da legislação, todavia, ainda, de forma lamentável, convivemos com a exploração do trabalho infantil, com a redução de vários trabalhadores à condição análoga à de escravo, com a desvalorização do trabalho da mulher. Imagine deixar a regulação das relações de trabalho por conta exclusiva das regras mercadológicas, seria o caos, a desfiguração completa do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fundamento da própria República e do Estado Democrático de Direito.

Mas talvez a maior lacuna que devemos preencher resida na ausência de novos direitos que caminhem na direção da proteção efetiva do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, obviamente com a preservação do atual patamar mínimo representado pelas estabilidades provisórias já mencionadas e pela multa de 40% sobre os valores do FGTS constantes da conta vinculada do trabalhador. Pedimos vênias para incorporar a literalidade do texto do inciso I do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei

complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A lei complementar deve criar mecanismos que inibam a despedida arbitrária ou sem justa causa; deve prever indenização compensatória e, por fim, deve estabelecer outros direitos. Deixar como já é resulta em nada fazer, e nada inovando estaremos desatendendo os comandos da Assembléia Nacional Constituinte, pois se trata de comando constitucional originário.

Não basta, como consta da proposta original, definir o que venha a ser despedida arbitrária ou sem justa causa, embora isso também tenha de ser feito. Também a questão não fica resolvida com a criação de mecanismos processuais que favoreçam o trabalhador injusta ou arbitrariamente demitido, em que pese tal caminho seja necessário e de todo indicado.

Não é nada frutífero simplesmente rejeitar a matéria sem a oferta de qualquer alternativa, quando os trabalhadores brasileiros já aguardam por mais de duas décadas a regulamentação do inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

É preciso que nos preocupemos com a economia, mas não podemos dar as costas para a força de trabalho, móvel sem o qual inexiste sequer a economia.

Esta Casa precisa oferecer uma alternativa que contemple todos os interesses envolvidos, sempre com as atenções voltadas à preservação dos fundamentos republicanos e do Estado Democrático de Direito.

Para tentar encontrar uma solução que satisfaça os interesses do capital e do trabalho, apresentamos, em anexo, um Substitutivo à matéria, colhendo, inclusive, sugestões do Ministério Público do Trabalho.

Nesse sentido, propomos a preservação da indenização compensatória representada pela multa sobre os valores constantes nas contas vinculadas do FGTS, caminho que já faz parte da tradição das relações de trabalho nacionais, já que efetivamente praticada por mais de duas décadas.

Quanto à definição do que seja despedida arbitrária ou sem justa causa, optamos por não seguir a denominação utilizada pelo Deputado Maurício Rands, que se socorreu das expressões “justo motivo objetivo” e “justo motivo subjetivo”, o que representa mais uma complicação para a questão, complexidade que pode e deve ser afastada.

Passamos a entender como arbitrária, a dispensa que não se relacione, sob a ótica do empregador, com dificuldades econômicas ou financeiras ou, ainda, com necessidades de reestruturação produtiva. Todavia não condicionar os limites do que efetivamente representam essas hipóteses seria abrir uma porta generosa à possibilidade de práticas abusivas do poder diretivo dos empregadores, razão pela qual submetemos a configuração dessas ocorrências à necessária intervenção de negociação coletiva mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quanto à configuração do que seja uma dispensa sem justa causa, tanto a doutrina quanto a jurisprudência e a legislação consolidada já têm uma massa crítica considerável sobre o tema, bastando, para tanto, uma rápida leitura do art. 482 da CLT e de suas alíneas. O que não estiver previsto taxativamente como justa causa deverá ser considerado como hipótese de injustiça para fins de término da relação de emprego.

É de todo indicado manter a inversão do ônus da prova em favor do empregado, quando ele tenha de discutir administrativa ou judicialmente a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Por questão de melhor técnica legislativa, optamos por tratar de todas as estabilidade provisórias previstas legalmente e em sede constitucional, para uniformizar o tratamento do tema, simplificando, inclusive, o seu entendimento e aplicação, não descuidando também de lembrar a possibilidade de fixação de novas hipóteses de estabilidade transitória pela via da negociação coletiva, alternativa já amplamente praticada por vários sindicatos profissionais e patronais. Todas elas ficam condicionadas, quanto ao seu término, à configuração de justa causa, que deverá ser devidamente apurada mediante processo judicial, nos termos do art. 494 da CLT.

Sendo assim, tratamos das seguintes estabilidades provisórias:

- a) Os empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e correspondentes suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 8º, VIII, da CF e o § 3º do art. 543 c/c art. 522 da CLT), inclusive os que atuam na atividade rural (parágrafo único do art. 1º da Lei 5.889/73):

Essa estabilidade tem por escopo permitir que o empregado exerça livremente suas funções de representante sindical, afastando os riscos de coação do empregador.

A idéia também é afastar a confusão que se faz na interpretação do alcance da estabilidade provisória dos empregados que atuam como representantes sindicais.

Por um equívoco hermenêutico, infelizmente o TST tem entendido que a estabilidade provisória sindical não alcança os membros do Conselho Fiscal, o que é de todo improcedente, pois eles integram a estrutura administrativa do sindicato, com a função especial de fiscalização da gestão financeira do sindicato. Vale lembrar que todos os conselheiros são eleitos em assembléia geral da categoria; são eles, por consequência, representantes sindicais, inclusive participando de todas as reuniões de direção.

O art. 522 da CLT trata da administração do sindicato, estando, inclusive e não à toa, na Seção III – Da administração do sindicato, do Capítulo I – Instituição sindical, do Título V – Organização sindical da CLT. A melhor exegese há de ser aquela que se pautar numa interpretação sistemática, sopesando todo o escopo constitucional, bem como a íntegra do texto consolidado. A íntegra do dispositivo em questão:

Art. 522 A administração dos sindicatos será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

Afigura-se inequívoca a mensagem constitucional de proteção dos trabalhadores, em especial dos seus representantes sindicais, quando atuam na defesa dos interesses categoriais, e nesse aspecto a CLT faz coro.



É um reducionismo entender a representação sindical adstrita tão somente aos cargos de direção e representação. A representação sindical envolve uma noção muito mais ampla – a de administração dos interesses sindicais, no qual certamente se inserem os membros dos conselhos fiscais ao lado dos diretores e dos representantes.

O TST limita-se a afirmar que o texto constitucional e também a CLT expressamente não concedem estabilidade provisória aos conselheiros fiscais. Como se fosse possível aprisionar o direito nas masmorras frias dos textos legais. O direito é mais que a lei, ele é também a lei, mas a ela não se resume, pois também alcança, para dizer pouco, as noções de justiça e de equidade.

Os conselheiros não estão livres das pressões que sofrem também os integrantes da diretoria do sindicato. É uma incoerência não lhes assegurar a estabilidade provisória.

Continua atual o magistério de Valentin Carrion<sup>1</sup>:

*Assim, com segurança, pode-se concluir que são dirigentes estáveis, desde a candidatura até um ano após o mandato, inclusive os suplentes. A CF deixou de limitar o seu número, o que permitiria aos sindicatos tornar estáveis todos os seus membros ou, ao menos, centenas deles, contrariando o bom senso e qualquer corrente hermenêutica, inclusive a do “razoável” (Recaséns Siches); não há, assim, como deixar de continuar a adotar os critérios dos arts. 522 e 543, §§ 3º e 4º. Dessas normas decorrem: a) vedação da dispensa (art. 543, § 3º) b) quais os cargos que gozam dessa garantia (art. 543, § 4º); c) o número dos contemplados, máximo de 7 pela Diretoria e de 3 membros, do Conselho Fiscal (art. 522); entendemos, pois, que o número máximo é de 7 mais 3.*

b) Os empregados eleitos diretores de cooperativas por eles criadas nas empresas em que trabalham (Lei 5.764/71):

As mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais se estendem aos dirigentes de cooperativas, conforme estabelece o art. 55, da Lei 5.764/71.

---

<sup>1</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: 2008, Editora Saraiva, p.443.

- c) Os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato (art. 3º, § 7º, da Lei 8.213/91):

O CNPS é um órgão superior de deliberação colegiada e tem, dentre seus membros, três representantes dos trabalhadores em atividade, sendo indicados pelas centrais sindicais e confederações nacionais, inclusive os suplentes. Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação.

- d) Os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato (art. 3º, § 9º, da Lei 8.036/90):

Membros efetivos e suplentes que trabalham nesse órgão têm estabilidade desde a nomeação até um ano após o término do mandato de representação.

- e) Os titulares e suplentes de representação da CIPA, até um ano após o término do mandato (art. 10, II, 'a', do ADCT e art. 165 da CLT):

Para o membro da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e seu suplente que são eleitos (não abrange aqueles indicados pelo empregador) é vedada a dispensa sem justa causa, a partir do registro da candidatura e desde que seja eleito até um ano após o final do mandato.

A CLT assim dispõe:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

- f) À empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT):

Essa estabilidade tem por escopo proteger a própria trabalhadora gestante, mas, sobretudo, a nova vida que está gerando, inserindo-se nas preocupações da Assembléia Nacional Constituinte de proteção do mercado de trabalho feminino e da infância.

g) Ao empregado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentária da Previdência Social, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91):

A estabilidade acidentária está prevista no art. 118, da Lei 8.213/91 que prevê a estabilidade provisória com prazo mínimo de 12 meses após cessar o auxílio acidentário. O entendimento consolidado da jurisprudência é que deve existir o afastamento do empregado ao trabalho em prazo superior a 15 dias e o recebimento do auxílio-acidentário como requisitos obrigatórios para ser beneficiário dessa estabilidade (Nesse sentido a OJ n. 230, da SDI - TST).

h) Aos membros das Comissões de Conciliação Prévia:

As Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9.958/00), que têm por finalidade tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, são compostas de representantes dos empregados e dos empregadores, em igual número, de dois (mínimo) a dez (máximo) membros. A garantia de emprego abrange somente os representantes dos empregados (eleitos em escrutínio secreto), titulares e suplentes, e tem por duração o período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

i) Aos reabilitados ou portadores de deficiência:

Nos contratos por prazo determinado superiores a 90 dias, os empregados reabilitados ou portadores de deficiência somente podem ser demitidos se outra pessoa na mesma condição for contratada em seu lugar, ressalvados os casos de demissão por justa causa. Essa regra é aplicada para as empresas que possuem mais de 100 empregados e estão obrigados a preencher seus cargos (2% a 5%) com esses empregados. (Lei 8.213, art. 93, § 1º).

j) Estabilidades não previstas em lei:

Convenção ou contrato coletivo de trabalho pode determinar estabilidades provisórias a empregados afastados por motivo de doença, por exemplo ou em dias de prestação de serviço militar ou, ainda, em vias de aposentar, entre outras.

Inovando, para atender ao espírito dos legisladores constituintes originários, propomos a vedação de despedidas coletivas que não sejam precedidas de negociação coletiva. Outra novidade diz respeito à imposição de critérios remuneratórios idênticos para o trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma injusta ou arbitrária. São mecanismos que podem colaborar para reduzir a possibilidade de abusos econômicos.

Diante do exposto, esperamos contar com o necessário apoio de todos os membros desta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, e votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, nos termos do **Substitutivo** anexo.

Sala da Comissão, em            de            de 2009.

**Deputado ROBERTO SANTIAGO**  
**Relator**

## **COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

### **SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 8, DE 2003**

Regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, para proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei Complementar estabelece mecanismos inibitórios da despedida arbitrária ou sem justa causa.

Art. 2º Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva.

Parágrafo único. A demonstração das dificuldades econômicas ou financeiras ou a necessidade de reestruturação produtiva, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 3º Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa pela legislação trabalhista.

Art. 4º O empregado demitido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 5º Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, combinado com art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;
- e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;
- f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;
- g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

- h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;
- i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;
- j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Parágrafo único. As estabilidades provisórias de que trata este artigo podem ser afastadas mediante comprovação de justa causa, prevista em legislação trabalhista, mediante processo judicial.

Art. 6º O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 7º Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 8º O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.

Art. 9º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em            de            de 2009.

**Deputado ROBERTO SANTIAGO**  
**Relator**