

# **PARECER N° , DE 2013**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012 - Complementar, do Senador Antônio Carlos Valadares, que *acrescenta art. 9º - A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção do direito de ação do empregado, durante a relação de emprego, e dá outras providências*

**RELATOR: Senador CÍCERO LUCENA**

## **I – RELATÓRIO**

O Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012, de autoria do Senador Antônio Carlos Valadares, acrescenta o art. 9º - A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção do direito de ação do empregado, durante a relação de emprego, e dá outras providências.

O novo artigo que se pretende incorporar à CLT estabelece como nulos os atos que caracterizem represália ou discriminação contra o empregado que demandar administrativa ou judicialmente contra o empregador, durante a relação de emprego.

Assim, nas relações de emprego em que o empregado for demitido sem justa causa, enquanto estiver no exercício de seu direito de ação contra o empregador, aplicar-se-á o disposto no art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

Significa dizer, nos termos da lei referenciada, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes da Lei nº 9.029, de

1995, com a redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

- a) a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- b) a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Por fim, exclui-se da regra anterior as hipóteses em que a demissão do empregado ocorra por justa causa ou com base em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

Na sua justificativa o eminent autor argumenta que *no que se refere aos direitos trabalhistas, o direito de ação do empregado pode sofrer constrangimentos quando o empregador impede, dificulta ou impõe represálias a quem demanda judicialmente. Nesses casos, estão em questão os princípios constitucionais da não discriminação e da defesa da dignidade humana.*

E continua dizendo que *a proteção ao direito de ação está associada, na doutrina, à garantia de indenidade (definida no Dicionário Houaiss como qualidade ou estado de indene; isenção de dano). Com base nesse suporte garantidor pretende-se assegurar ao trabalhador que demanda na Justiça do Trabalho, contra o empregador, imunidade contra qualquer sanção, represália ou discriminação patronal em razão do exercício desse direito constitucional de recorrer ao Judiciário.*

Até a presente data não foram oferecidas emendas ao Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012 - Complementar.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais discutir e votar o presente projeto de lei complementar.

Alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho inserem-se no campo do Direito do Trabalho. Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional a competência para legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta. Observados esses pressupostos, temos que a proposição não apresenta vícios de constitucionalidade nem de antijuridicidade, no que concerne ao seu aspecto formal.

Na espécie, a matéria reclama regulamentação via lei complementar em face do disposto no art. 7º, inciso I, da CF, que dispõe:

**“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.”

Assim, uma vez atendido o pressuposto constitucional específico, a matéria supera os requisitos de admissibilidade constitucional e pode ter seu mérito apreciado por esta Comissão.

No que concerne ao mérito, reputamos que a matéria já tem tratamento legislativo adequado.

Atualmente, a CLT, no seu artigo 9º, já estabelece a nulidade de atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nas normas consolidadas, *verbis*:

**“Art. 9º** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O *caput* do novo dispositivo legal que se pretende inserir na Consolidação das Leis do Trabalho pelo projeto de lei, ora em discussão, prescreve o seguinte:

**“Art. 9º-A.** São nulos os atos que caracterizem represália ou discriminação contra o empregado que demandar administrativa ou judicialmente contra o empregador, durante a relação de emprego.

Como se pode observar da leitura dos dois dispositivos em cotejo, a hipótese de declarar nulos atos que caracterizem discriminação ou represália contra o empregado que demandar contra o empregador já encontra respaldo no art. 9º da CLT, uma vez que a demanda promovida contra o empregador, pelo empregado, tem por objetivo a efetividade dos preceitos contidos na norma trabalhista, razão pela qual se mostra desnecessária a inclusão desse novo dispositivo.

No que diz respeito ao disposto no §1º do art. 9º-A, que estabelece a aplicação do art. 4º, da Lei 9.029/95, quando o empregado for dispensado sem justa causa, enquanto estiver no exercício de seu direito de ação contra o empregador, a proposta também se mostra desnecessária.

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, introduziu novas modalidades de proteção à relação de emprego mediante dois instrumentos distintos.

Um deles é destinado a promover a inibição da prática da dispensa discriminatória mediante a imposição de uma indenização pecuniária. O outro, com o objetivo de efetivamente vedar a despedida fundada em motivo discriminatório.

Assim, a legislação vigente já promove, de maneira muito mais ampla, a proteção ao trabalhador, porque alcança qualquer forma de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, e não apenas aqueles decorrentes de demanda administrativa ou judicial contra o empregador.

Além disso, a Lei nº 9.029, de 1995, é de eficácia plena, sendo desnecessário um novo dispositivo na CLT para determinar a sua aplicação.

A conclusão a que chegamos é que o empregado, ao contrário do que se supõe, já dispõe de arcabouço legal contido na CLT ou na Lei nº 9.025, de 1995, para proibir ou coibir a despedida fundada em motivo discriminatório.

A especificação de hipótese de incidência na norma consolidada advoga contra a proteção geral do empregado e pode fragilizar os institutos de proteção já existentes sob o argumento de que não foram individualizados.

### **III. VOTO**

Em face do exposto, opinamos pela REJEIÇÃO do Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012 - Complementar.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator