



SENADOR SÉRGIO PETECÃO

## PARECER Nº , DE 2015

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 340, de 2012 – Complementar, do Senador Antonio 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.*



SF/15368.79866-94

Relator: Senador SÉRGIO PETECÃO

### I – RELATÓRIO

Em análise, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 340, de 2012 – Complementar, do Senador Antonio 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.

A proposição em exame declara nula a prática de qualquer ato que caracterize represália ou discriminação, inclusive a dispensa sem justa causa, contra o empregado que demandar administrativa ou judicialmente em desfavor do seu empregador.

O autor justifica o projeto na necessidade de se garantir o direito de ação do trabalhador contra o poder econômico de seu tomador dos serviços.

A proposição foi, originalmente, distribuída somente à Comissão de Assuntos Sociais (CAS), mas, por força da aprovação do Requerimento nº 580, de 2014, de autoria da Senadora Vanessa Grazziotin, vem também à análise da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH).

Até o presente momento, não houve a apresentação de emendas.



SENADOR SÉRGIO PETECÃO

## II – ANÁLISE

Nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal, compete à União legislar privativamente sobre direito do trabalho, motivo pelo qual a proteção do empregado contra atos discriminatórios praticados por seu empregador é matéria que se encontra dentro da esfera legislativa do mencionado ente federado.

Além disso, por não se tratar de questão cuja iniciativa seja privativa do Presidente da República, do Procurador-Geral da República, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Contas da União, aos parlamentares é facultado iniciar o processo legislativo sobre o tema, nos termos do art. 48 da Carta Magna.

Quanto à atribuição da CDH para o exame de tão importante proposição, o inciso III do art. 102-E, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), a ela confere tal prerrogativa.

No mérito, a proposição visa a tornar efetivo o direito de ação constitucionalmente garantido pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Assim o faz ao reputar nulos os atos discriminatórios praticados contra empregado que ajuizar demanda, administrativa ou judicial, em desfavor do seu empregador. Além disso, determina a aplicação, nos casos das dispensas discriminatórias que normatiza, do disposto no art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, dispositivo que confere ao empregado arbitrariamente dispensado a opção entre ser readmitido em seu posto de trabalho ou perceber, em dobro, a remuneração correspondente ao período de afastamento.

A proposição, na forma como redigida e em que pese louvável a intenção de seu elaborador, não inova no ordenamento jurídico nacional.

Assim sucede, pois o art. 9º da CLT já reputa nulos os atos tendentes a fraudar a aplicação de seus preceitos. A Lei nº 9.029, de 1995, também é aplicável a todas as dispensas discriminatórias.

Entretanto, não se pode perder a oportunidade de se conferir efetividade ao disposto nos incisos XXX, XXXI e XXXII do art. 7º da Constituição Federal, que vedam, em síntese, a prática de qualquer ato discriminatório em prejuízo do trabalhador.

Sabe-se, pois, que a grande dificuldade do trabalhador é a prova, em juízo, do ato discriminatório. O empregador, protegido pela estrutura de seu empreendimento empresarial, pode adotar diversos meios para falsamente





## SENADOR SÉRGIO PETECÃO

legitimar a prática de conduta discriminatória contra o empregado que exercer o direito previsto no art. 5º, XXXV, da Carta Magna.

Ciente, então, de que não basta vedar a discriminação no ambiente de trabalho, sem que se forneçam ao empregado os meios necessários à sua demonstração, em juízo ou no âmbito administrativo, propõe-se a aprovação do PLS nº 340, de 2012 – Complementar, com a apresentação de uma emenda.

Sugere-se, pois, a modificação do art. 9º-A que se busca inserir na CLT, para que se presumam discriminatórias, desde o início do processo ajuizado contra o empregador até um ano após o seu término, a prática de represália contra o trabalhador e a dispensa sem justa causa de empregado.

Inverte-se, assim, o ônus da prova das práticas que se busca combater, atribuindo-o ao tomador dos serviços. Verificada, então, a prática discriminatória, determina-se: a) se dela não decorrer o término do contrato de trabalho, o pagamento dos danos morais e materiais porventura sofridos pelo obreiro; e b) se dela decorrer a extinção do pacto laboral, a aplicação do disposto no art. 4º da Lei nº 9.029, de 1995, sem prejuízo da condenação ao pagamento dos referidos danos.

Confere-se, assim, efetividade ao disposto no art. 9º da CLT e na Lei nº 9.029, de 1995, no sentido de atribuir à parte mais forte da relação jurídica laboral o ônus de demonstrar a inexistência de ato presumivelmente discriminatório.

### III – VOTO

Em face do exposto, vota-se pela **aprovação** do PLS nº 340, de 2012 – Complementar, com a seguinte emenda:

#### EMENDA Nº – CAS (SUBSTITUTIVO)

Dê-se o art. 1º do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 340, de 2012 – Complementar, a seguinte redação:

“**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 9º-A:

‘**Art. 9º-A** Presumem-se discriminatórias:





## SENADOR SÉRGIO PETECÃO

I – ato praticado contra empregado que demandar administrativa ou judicialmente contra o seu empregador, desde o início do processo administrativo ou judicial até um ano após o seu término; e

II – a dispensa sem justa causa do empregado que demandar administrativa ou judicialmente contra o seu empregador, desde o início do processo administrativo ou judicial até um ano após o seu término.

§ 1º Incumbe ao empregador demonstrar, administrativa ou judicialmente, a ausência de caráter discriminatório das condutas previstas nos incisos I e II do *caput*.

§ 2º Verificado, após regular processo administrativo ou judicial, o caráter discriminatório das condutas descritas nos incisos I ou II do *caput*:

I – o empregado fará jus ao pagamento de indenização pelos danos morais e materiais a ele causados, sem prejuízo das demais sanções porventura incidentes; e

II – aplicar-se-á o disposto no art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, no caso de dispensa discriminatória, sem prejuízo do disposto no inciso I. (NR)”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



SF/15368.79866-94