

PARECER Nº , DE 2018

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 **GARIBALDI ALVES FILHO**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012 - Complementar, 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, se 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 eminente 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.

De forma antecedente, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) manifestou-se favoravelmente ao projeto, nos termos de substitutivo oferecido pelo relator.

Haveremos, pois, de considerar esse texto em nosso voto, por mais consentâneo com os objetivos da proposta original.

O projeto não recebeu emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais discutir e votar a matéria.

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 da República (CR).

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

Na espécie, a matéria reclama regulamentação via lei complementar, em face do art. 7º, inciso I, da CR, que assim 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 a esse aspecto, reputamos que a matéria é de todo justa e de inadiável regulamentação.

É do conhecimento de todos que a ausência de lei complementar a regulamentar a garantia estatuída no art. 7º, inciso I, da CR, faz com que ainda vigore em nosso ordenamento jurídico o direito potestativo de resilição contratual, podendo o empregador dispensar o empregado sem necessidade de justificar sua decisão.

Esse poder do empregador, no entanto, não é ilimitado. Deve ser exercido nos contornos impostos por princípios basilares da ordem constitucional vigente: a igualdade, a dignidade e os valores sociais do trabalho, nos termos dos arts. 1º e 5º da CR.

Nesse contexto, o art. 1º da Lei nº 9.029, de 1995 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

Todavia, o exercício do direito de ação, consagrado no art. 5º, inciso XXXV, da CR, no curso da relação de emprego, necessita ser protegido de qualquer discriminação. Se não for assim, a quem o empregado irá reclamar?





No estado democrático de direito, o acesso ao Poder Judiciário ou à via administrativa devem estar protegidos contra qualquer abuso, arbitrariedade, perseguição e intimidação psicológica, devendo ser declarados nulos de pleno direito quaisquer atos desta natureza.

Para tanto, a matéria deve ser regulamentada por lei complementar, para evitar que o Poder Judiciário fique debruçado sobre aspectos formais de ações deste tipo, analisando se a norma é constitucional ou não.

A Lei nº 9.029, de 1995, não é suficiente para esse propósito, razão pela qual a aprovação da matéria em exame se impõe, ao determinar a aplicação da regra prevista no art. 4º da Lei nº 9.029, de 1995, com a redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010. Assim, além do direito à reparação pelo dano moral, é facultado 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.

Está correto, portanto, o autor ao propor a regulamentação pela via da lei complementar para assegurar, de forma efetiva, a proteção ao trabalhador vítima de arbitrariedade por parte do empregador em face do acesso à Justiça.

Recordamos, por fim, que nossa atividade legislativa não tem sentido se nós não pudermos assegurar o cumprimento da lei e proteger o

empregado que pede à Justiça o exercício de um direito que nem ele sabe se é procedente ou não.

Com vistas ao aprimoramento do texto original, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, após amplo debate, ajustou os termos da proposição, na forma do substitutivo veiculado pela Emenda 01-CDH, que harmonizou o texto de modo a torná-lo mais adequado à CLT e aos interesses das partes envolvidas.

Assim, consideramos razoáveis e pertinentes as alterações promovidas por aquele colegiado, razão pela qual acompanhamos idêntica orientação.

III. VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 340, de 2012 – Complementar, nos termos da Emenda nº 01-Substitutivo, da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

