

PARECER N° , DE 2007

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 262, de 2003, que *dispõe sobre a proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.*

RELATORA: Senadora **KÁTIA ABREU**

I – RELATÓRIO

Submete-se, outra vez, ao exame desta Comissão, em caráter terminativo, o Projeto de Lei do Senado nº 262, de 2003, de autoria do Senador Paulo Paim.

O projeto dispõe sobre a imposição de limites na adoção de métodos de recrutamento de pessoal, estabelecendo responsabilidade do recrutador e do empregador pela ocorrência de danos morais possivelmente advindos dos procedimentos de seleção de candidatos a emprego.

O projeto, tal como apresentado, introduz o art. 443-A no corpo da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, fixando como indenização, um valor entre 10 e 50 vezes o montante do salário pretendido.

A proposição foi distribuída inicialmente, para apresentação de relatório, ao eminente Senador Reginaldo Duarte, que opinou pela aprovação do Projeto, na forma de substitutivo. Materialmente, propugnava a redução do valor mínimo e máximo da indenização, fixada entre uma e dez vezes o valor do salário estabelecido para o cargo almejado. O substitutivo, também, atribuía à Justiça Comum a competência para apreciação do pedido de indenização, caso não ocorresse a formação do contrato de trabalho, hipótese em que a responsabilidade para apreciação se transferia à Justiça do Trabalho.

Na ocasião, o Projeto foi, igualmente, objeto de emenda da ilustre Senadora Lúcia Vânia, que retirava o limite máximo da indenização e tornava mais abrangente a aplicabilidade do dispositivo.

O relatório apresentado, contudo, não foi votado, tendo sido remetida a proposição à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, onde foi designada, para relatoria, a ilustre Senadora Íris de Araújo, a qual se inclinou por sua aprovação, sendo acolhido, por unanimidade, seu parecer naquela Comissão.

Na CAS, designou-se relator o eminentíssimo Senador Maguito Vilela, o qual apresentou relatório pela aprovação da proposta e pelo acolhimento parcial da Emenda nº 1 – CAS, apresentando substitutivo que efetuava a discriminação das hipóteses de proibição e fixando definitivamente a competência da Justiça do Trabalho, para decidir sobre a matéria.

Retornando a iniciativa a esta Comissão de Assuntos Sociais, tive a honra de ser designada relatora.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o art. 100, incisos I e III, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais dar parecer sobre o presente projeto de lei.

Não se observa vício de iniciativa ou conflito com norma constitucional capaz de obstar o prosseguimento regular da matéria. Tampouco se observa desacordo com outras normas legais ou com o regimento desta Casa.

Quanto ao mérito, a matéria merece ser acolhida. O crescimento insuficiente da economia nas últimas duas décadas gerou um excedente de mão-de-obra *vis-à-vis* a oferta de empregos. Esse excesso de trabalhadores no mercado de trabalho permite, ao empregador, estabelecer critérios mais rigorosos de recrutamento de pessoal, notadamente em ocupações de nível de formação mais elevado.

Ainda, as pressões concorrenciais advindas da globalização e da abertura comercial impuseram às empresas a necessidade de buscar

funcionários com maior qualificação. Em decorrência, a realização de longos e exigentes processos seletivos tornou-se coisa corriqueira, notadamente quando há disputa de vagas em empresas de grande porte e reconhecida possibilidade de ascensão profissional.

Mesmo que essa tendência de realização de processos seletivos exigentes provavelmente venha se firmar, ao menos no tocante a certos cargos e empresas, é inadmissível que as exigências impostas aos candidatos excedam alguns limites de razoabilidade.

Lamentavelmente, tais excessos têm ocorrido. A imprensa noticia, quotidianamente, a utilização de métodos vexatórios para seleção de empregados. Alguns empregadores agem movidos pela noção errônea de que a disposição do empregado de se integrar à empresa e de oferecer o melhor de suas capacidades profissionais pode ser medida pela sua disponibilidade em aceitar as mais ridículas tarefas que lhe sejam atribuídas durante a fase de recrutamento.

Essa noção, além de incorreta, não leva em conta os efeitos morais e psicológicos que se projetam sobre os seres humanos expostos a tais condições vexatórias. Aos candidatos, fragilizados diante do risco da não contratação e, muitas vezes, do desemprego, são aplicadas provas de natureza humilhante e de duvidosa eficácia. Aos contratados resta, pelo menos, a satisfação pelo emprego conseguido, mas aos demais resta apenas a decepção e o ultraje.

A presente proposição, portanto, possui o inegável mérito de abordar assunto de relevância indiscutível e de grande alcance social. Adicionalmente, encontra-se em consonância com as tendências internacionais da legislação do trabalho. Com efeito, no plano internacional, ainda que ocorra uma flexibilização das condições econômicas da relação de emprego, observa-se, por outro lado, que as normas de proteção à saúde e à dignidade do trabalhador têm se tornado sempre mais estritas.

Isso decorre do reconhecimento de que o ambiente de trabalho deve ser norteado por uma atmosfera de profissionalismo, tanto de parte do empregado quanto do empregador. É inadmissível que o local de trabalho venha a se transformar em origem de angústia e humilhação. Daí a tendência universal de adoção de normas contra o assédio sexual e moral em ambiente de trabalho, que se disseminaram pela maioria dos países, mesmo naqueles em que houve flexibilização da relação de emprego.

Quanto a seus aspectos propriamente legislativos, temos que as sugestões carreadas pela Emenda nº 1 – CAS da Senadora Lúcia Vânia e do Substitutivo apresentado pelo Senador Maguito Vilela trazem modificações úteis para que a lei, se aprovada, atinja os resultados almejados pelo autor.

Assim, por exemplo, exemplifica os procedimentos que se pretende eliminar, atribuindo, de forma clara a competência para julgar as ações dela decorrentes à Justiça do Trabalho, melhor aparelhada para cuidar das questões relativas ao trabalho e ao emprego.

Por isso, aproveitamos a redação do substitutivo do Senador Maguito Vilela, que não chegou a ser votado, com pequenas modificações, de forma a aproveitar o excelente trabalho realizado. Assim, ampliamos o limite máximo do valor da indenização a ser conferida pelo Juiz, de forma a dotar a sanção aplicada de maior efetividade, decorrente do risco de maior prejuízo financeiro advindo da adoção das práticas que se pretende eliminar.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 262, de 2003, e pela aprovação parcial da Emenda nº 1 – CAS, na forma do seguinte substitutivo:

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 262 (SUBSTITUTIVO), DE 2003

Dispõe sobre a proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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 art. 443-A:

Art. 443-A. No recrutamento de pessoal é proibida a utilização de métodos, técnicas, ou procedimentos:

- I – de caráter discriminatório;
- II – que exijam o pagamento de taxas e despesas injustificáveis;
- III – que violem a intimidade, a honra e o sigilo de dados do trabalhador, ou sejam constrangedores.

§ 1º Pelo dano causado ao trabalhador responde a empresa que disponibiliza a vaga, cabendo ação de regresso contra o recrutador, seja ele pessoa física ou jurídica.

§ 2º A indenização será calculada com base no valor do salário oferecido pela empresa para a vaga pretendida, limitada ao máximo de dez vezes esse valor.

§ 3º A competência para julgar a ação de indenização é da Justiça do Trabalho.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora