



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 340, DE 2012 (Complementar)

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.

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 acrescido do seguinte art. 9º-A:

“**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.

§ 1º Às 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.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica caso a demissão ocorra por justa causa ou com base em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.”

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

## JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal de 1988, no inciso XXXV do art. 5º, garante a todos os cidadãos o direito de demandar, perante o Poder Judiciário, a apreciação de lesões ou ameaças a direitos. Esse dispositivo registra o direito de ação como um direito fundamental do indivíduo, o que implica, em caso de sua violação, verdadeiro atentado contra a organização do Estado brasileiro.

Mas não basta garantir o direito de ação, é preciso que esse direito esteja cercado de garantias mínimas, sem as quais o acesso pode ser dificultado ou mesmo impedido. 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.

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.

O instituto é estudado no ordenamento espanhol do trabalho, embora não haja, nas normas daquele País, dispositivos expressos para oferecer essa garantia. Apesar da inexistência de normas formais, a proteção ao trabalhador vem sendo concedida em decisões judiciais espanholas. Sobre o tema há interessante artigo de Eduardo Sérgio de Almeida (*“Garantia de Indenidade do Reclamante Empregado, frente a represálias patronais, em face do Direito Brasileiro”*, na Revista Trabalhista, vol. XXII, págs. 65-77). O autor, Desembargador do TRT da 13ª Região, tece as seguintes considerações ao defender a nulidade de quaisquer represálias tomadas pelo empregador contra o empregado que busca o amparo do Judiciário, em contraposição ao seu patrão, para corrigir uma hipotética lesão ao seu direito:

“Se não há **efetiva** garantia de acesso ao Judiciário, por parte do trabalhador empregado, consagra-se, na prática, a existência de dois tipos de cidadãos, ou melhor, consagra-se a existência de uma sobrecidadania e uma subcidadania,<sup>[21]</sup> ferindo-se de morte a dignidade do trabalhador reduzido, neste aspecto, à condição de servo do patrão; faz-se tábula rasa do princípio republicano, que identifica a liberdade com ausência de dependência do indivíduo da vontade arbitrária de outros homens.”

Em nosso entendimento, o Legislador não pode ficar omissivo diante do abuso de poder, pelo empregador que impede ou cria obstáculos ao exercício do direito fundamental de ação. Permitir represálias àqueles que utilizam essa prerrogativa acabaria minando a eficácia das normas e perpetuando injustiças inadmissíveis. É preciso que os empregadores compreendam que eventuais desavenças ou dúvidas a respeito da aplicabilidade de certos direitos podem e devem ser resolvidas, mediante conciliação ou decisão judicial.

Nas palavras do jurista espanhol Álvarez Alonso, "a garantia de indenidade não faz mais que reafirmar algo já pressuposto nas relações jurídicas. O fazer valer as próprias posições ou interesses no lugar e momento correspondentes, inclusive em sede judicial, não comporta qualquer tipo de censura ao trabalhador, seja como sanção, ou sequer desprezo ou desconsideração" (La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales, 1ª Ed., Albacete, Espanha: Editorial Bomarzo, 2005, apud Eduardo Sérgio de Almeida, ob. cit.).

Nossa proposta prevê a possibilidade de anulação dos atos contrários ao exercício do direito de ação. Isso poderá ocorrer dentro do processo em andamento ou através de ação autônoma, conforme as regras do direito processual.

Além disso, estamos propondo que sejam aplicadas as sanções do art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para o empregado que for demitido sem justa causa durante o trâmite de sua reclamação trabalhista ou outra ação qualquer contra o empregador, como em caso de acidentes de trabalho, por exemplo. A referida lei, que combate práticas discriminatórias nas relações de trabalho, estabelece, no art. 4º, as sanções alternativas de: (I) readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; (II) percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Finalmente, para assegurar a correta utilização da garantia de indenidade, propomos que seja expressa a regra que afasta a aplicação da sanção, ao empregador, caso a demissão ocorra com justa causa, ou com base em motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais.

Pelas razões expostas e considerando o grande alcance social da inovação legislativa proposta, esperamos contar com o apoio de nossos eminentes pares no Congresso Nacional para a aprovação deste projeto.

Sala das Sessões,

**Senador ANTONIO CARLOS VALADARES**

**LEGISLAÇÃO CITADA****DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

**DECRETA:**

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

*Alexandre Marcondes Filho.*

**CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO****TÍTULO I****INTRODUÇÃO**

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

.....

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.

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: [\(Redação dada pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998\)](#)

I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; [\(Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998\) \(Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000\)](#)

II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. [\(Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998\) \(Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000\)](#)

**LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.**

Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

.....

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: [\(Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010\)](#)

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
*Paulo Paiva*

*(À Comissão de Assuntos Sociais)*

Publicado no **DSF**, em 13/09/2012.