

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Altera o art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para inserir, entre os bens juridicamente tuteláveis em relação à pessoa física, o direito de não sofrer discriminação para efeito de acesso ou permanência no trabalho, e para estabelecer que constitui prática discriminatória, entre outras, a inclusão do nome do trabalhador em listas com o objetivo de impedir ou dificultar o acesso ou a permanência no trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho, incluído pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer, a integridade física e o direito de não sofrer qualquer forma de discriminação para acesso ao trabalho ou permanência no trabalho são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Parágrafo único. Constitui prática de discriminação, entre outras, a inclusão do nome do trabalhador em lista ou banco de dados com informações sobre o ajuizamento de reclamação trabalhista ou outras informações com o objetivo de impedir ou dificultar o acesso ao trabalho ou a permanência no trabalho.”
(NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A elaboração e a divulgação de listas com nomes de trabalhadores que ajuizaram ações contra empregadores ou outras informações com o objetivo de impedir ou dificultar o acesso ao trabalho, as chamadas “listas sujas” ou “listas negras”, vêm sendo consideradas pela jurisprudência trabalhista como práticas ilícitas que ofendem direitos de caráter extrapatrimonial dos trabalhadores e, portanto, justificam o pagamento de indenizações por danos morais. É o que se verifica, por exemplo, no seguinte trecho de julgado do Tribunal Superior do Trabalho:

*“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INCLUSÃO DO NOME DE EMPREGADOS EM ‘LISTA DISCRIMINATÓRIA’ DE PESSOAS COM RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS. O TRT da 9ª Região asseverou ser notório o conhecimento de uma ‘lista discriminatória’ (PIS-MEL) da empresa Employer, restando demonstrado nos presentes autos o fato de que algumas empresas alimentavam e compartilhavam essa ‘lista’ com nome de pessoas que ajuizassem ações trabalhistas, fossem testemunhas em reclamações trabalhistas ou desafetas de encarregados dessas empresas envolvidas. Ficou ainda registrado no acórdão regional que a empresa Employer não esclareceu o motivo do nome do autor constar na ‘lista’ ou as razões de inclusão de nomes nela. Por fim, o Tribunal a quo verificou que a empresa Coagru - ex-empregadora e ré em reclamação trabalhista ajuizada pelo autor - não explicou os motivos de inserção do nome do empregado nem demonstrou sua isenção de culpa, consignando que ‘a cópia da lista mostra que o nome do reclamante estava diretamente relacionado ao nome da segunda ré - Coagru, de quem foi empregado, e esta não produziu qualquer prova de que não teria fornecido o nome do autor’ (fl. 641). Desta forma, **a inclusão de nomes em ‘listas’ criadas para fins de consulta pré-contratual, com informações acerca de o empregado ter reclamações trabalhista ou prestar depoimentos como testemunhas contra ex-empregadores ou o simples fato de não ser da simpatia (desafeto) de encarregados evidencia o caráter discriminatório e impeditivo ao reemprego, sendo desnecessária a comprovação do prejuízo para o direito à indenização por danos morais.**” (TST, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Recurso de Revista nº 84600-83.2009.5.09.0091. Data de Julgamento: 17/02/2016. Data de Publicação: DEJT 19/02/2016).*

Sobre o tema, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado, em sua consagrada obra Curso de Direito do Trabalho,¹ ensina:

“a confecção e divulgação de listas de nomes de trabalhadores que tenham proposto ação judicial contra seus empregadores (ou que tenham participado de movimentos paredistas, a par de outras situações similares) tem sido compreendida pela jurisprudência como conduta deflagradora de manifesto dano moral, seja com respeito a cada indivíduo presente na lista (dano moral individual ou até mesmo plúrimo), seja com respeito a toda a comunidade de trabalhadores (dano moral coletivo). É que tais listas sujas conteriam nítido intuito discriminatório, visando potencial retaliação de seus componentes pelo mercado empresarial circundante – em conformidade com a compreensão da experiência advinda da observação das práticas sociais no cotidiano – tão bem inferida e sopesada por juízes e tribunais”.

Tais práticas são capazes de, ao mesmo tempo, intimidar empregados (quando lhes causa temor de exercer seus direitos e acabar prejudicando sua colocação no mercado de trabalho) e discriminar candidatos (quando a empresa opta por não contratar aquele que tenha ajuizado reclamação trabalhista ou exercido outro direito, como a participação em greve).

Assim, ferem o princípio constitucional da não discriminação.² E a gravidade da ofensa ao ordenamento jurídico evidencia-se quando o motivo da discriminação é o exercício de um direito fundamental do trabalhador, especialmente o direito de ação, garantido pela Constituição Federal (art. 5º, XXXV e LXXVIII; art. 7º, XXIX).

Apesar disso, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), ao tratar da disciplina da reparação aos danos extrapatrimoniais, inclusive listando os bens jurídicos tuteláveis em relação à pessoa física (art. 223-C da CLT), não abordou esse tema.

¹ *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. Pág. 743.

² Consoante o art. 3º, IV, da Constituição, constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”.

Por isso, apresentamos este Projeto, a fim de aperfeiçoar a lei, deixando claro que o direito de não sofrer qualquer forma de discriminação para acesso ao trabalho ou permanência no trabalho é um bem juridicamente tutelável e que a inclusão do nome do trabalhador nas chamadas “listas sujas” é prática discriminatória que dá causa à reparação dos danos extrapatrimoniais.

Ante o exposto, esperamos contar com o apoio dos nobres colegas Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado CARLOS BEZERRA