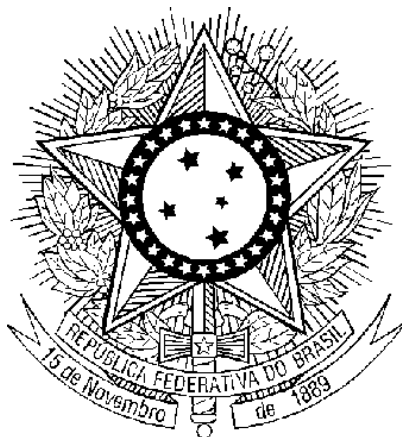




CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 2, DE 2003

(Da Sra. Iara Bernardi)

Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para proibir a utilização, como critério de contratação, promoção ou despedida de trabalhador, do ajuizamento de ação judicial por parte deste.

(ÀS COMISSÕES DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE REDAÇÃO.)

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta lei proíbe a utilização, como critério de contratação, promoção ou despedida de trabalhador, do ajuizamento de ação judicial por parte deste.

Art. 2º. Acrescentem-se ao art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os seguintes parágrafos:

"Art. 791

§ 3º. É proibido ao empregador em quaisquer circunstâncias exigir do trabalhador certidão relativa ao ajuizamento de ação judicial, fornecer ou requerer informação acerca de tal fato, ou utilizar tal informação para fins de contratação, promoção ou despedida.

§ 4º. Em caso de violação ao parágrafo 3º será devida ao trabalhador uma indenização no valor de dez a cem vezes o salário estabelecido para o cargo, a ser paga pelo empregador ou pelo recrutador.

§ 5º. Em nenhuma hipótese poderá a Justiça do Trabalho fornecer certidão relativa à existência ou não de ações ajuizadas pelo trabalhador."

Art. 3º O Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 216-B:

"Discriminação relativa ao exercício do direito de ação

Art. 216-B. Discriminar alguém com base em ajuizamento de ação judicial, como critério de contratação, promoção ou despedida."

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos."

Art. 4º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A imprensa nacional divulgou recentemente o aumento de uma prática revoltante: a exigência pelos empregadores de "certidões negativas de reclamações trabalhistas", ou a confecção pelos patrões de listas contendo nomes de trabalhadores que exerceram seu direito constitucional de ação.

A condenação à prática da difusão de listas desta natureza tem sido feita reiteradamente pelos juristas pátrios (MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A Responsabilidade Civil do Direito Material e Processual do Trabalho. In: Relações

Coletivas do Trabalho. Ano. 59. N. 11. Novembro de 1995. São Paulo. LTr. p. 1474-5).

A jurisprudência pátria já se manifestou acerca da gravidade de tal atitude: "Ministério Público do Trabalho move ação civil pública coibindo empresa que comercializa listas cadastrais com nomes dos que reclamam na Justiça do Trabalho - Competência da Justiça do Trabalho. A prática de comercialização, 'venda', de listas com os nomes dos que reclamam na Justiça do Trabalho fere de morte um dos mais relevantes direitos constitucionais insculpido no artigo 5º, inciso XXXIV, a da Carta Maior, e qualquer ato atentatório a liberdade do indivíduo de pedir ao Poder Judiciário a reparação de qualquer direito deve ser tratado com todos os rigores que a lei admite, sendo competente esta justiça especializada para apreciar a matéria." (TRT - 9a. Reg.- RO-13798/96 - 4a. JCJ de Londrina - Ac. 17277/97 - maioria - 1a. T. - Rel: Juiz Wilson Pereira - Fonte: DJPR, 04.07.97, pág. 201).

Reportagem da Folha de São Paulo, edição do dia 12.09.2002, Caderno Dinheiro, p. 5, denuncia tal fato:

"Impedidas de fazer 'listas negras' on-line para barrar a contratação de funcionários que movem ações, após a Justiça do Trabalho começar a retirar de seus sites a consulta de processos pelos nomes de trabalhadores, as empresas já encontram uma nova forma de discriminação: exigir certidão negativa na hora de selecionar candidatos a um emprego.

... As certidões negativas são fornecidas gratuitamente pelo setor de distribuição dos tribunais e eram solicitadas, até então, quando a pessoa precisava comprar um imóvel ou a empresa pretendia fazer um empréstimo no banco, por exemplo, para provar que seus bens não estavam penhorados em ações trabalhistas. Ou ainda quando advogados precisavam de informações para ajudá-los em processos. Mas alguns tribunais notaram aumento no pedido dessas certidões trabalhistas, sem que se informe a finalidade para obtê-las, após o TST recomendar a retirada da consulta on-line pelo nome do trabalhador."

A elaboração de tais listas, ou a exigência de certidões negativas de reclamatórias trabalhistas, pelos empregadores pátrios, consiste em repugnante violação ao art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, relativo ao direito de ação:

"Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;"

Através do presente Projeto, pretendemos garantir ao trabalhador o efetivo acesso à justiça, dificultado por condutas patronais reprováveis: "Há hoje um

reconhecimento universal de que a confiabilidade das instituições jurídicas reclama a implantação de sistemas em que os direitos não sejam apenas simbólicos mas que se traduzam em remédios efetivos. Assim como o Estado Social de Direito não se contenta com a formal "Declaração dos Direitos do Homem", mas exige que a estrutura estatal se empenhe em providências concretas de realização das garantias fundamentais, também a noção de 'acesso à Justiça' não pode ser apenas a de um acesso formal, na prática embaraçado por intransponíveis requisitos de ordem burocrática e econômica. Todos são materialmente iguais, no Estado democrático de direito. Todos, portanto, têm assegurado o acesso efetivo à Justiça. Aos direitos individuais dos cidadãos correspondem deveres sociais do Estado." (THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Direito e Processo: Direito Processual Civil ao Vivo*. V. 5. Rio de Janeiro: Aide, 1997, p. 101).

O presente Projeto visa proibir tais práticas, e apresenta-se também como mais um instrumento para afirmar o trabalhador como "cidadão dentro da empresa", na feliz expressão utilizada por Márcio Túlio Viana, que salienta corretamente que a empresa não deve ser vista como "território livre, onde o empregador é o chefe e senhor." (Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador. São Paulo: LTr, 1996. p.114-116).

A Justiça do Trabalho tem se manifestado reiteradamente de modo contrário a qualquer limitação ao direito constitucional de ação do trabalhador: "Cláusula convencional - Limitação ao direito de ação - Nulidade declarada incidentalmente. A Convenção Coletiva não pode impor ao empregado limitação ao direito de ação, de resguardo constitucional. Nulidade da cláusula declarada incidentalmente." (TRT - 9a. Reg. - RO-10942/98 - 18a. JCJ de Curitiba - Ac. 3a. T. - 08440/99 - unân. - Rel: Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva - Fonte: DJPR, 30.04.99, pág. 422).

A existência de tais certidões já foi objeto de análise pela doutrina trabalhista: "De todo modo, abstraindo-se por um instante desse rigor técnico podemos citar como exemplo notórios de arbitrariedade patronal, passíveis de gerar reações contrárias, a inserção de cláusulas passíveis permissivas de gerar seguros nos contratos-padrão e a exigência de assinaturas em documentos em branco - inclusive de aviso prévio. Aliás, alguns empregadores chegam a pedir certidões negativas de reclamações trabalhistas..." (VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. p.141).

Consideramos que qualquer pesquisa ou indagação efetuada pela empresa, quanto à existência de reclamação trabalhista ajuizada pelo trabalhador, consiste em atitude reprovável, atentatória ao direito à intimidade do obreiro, garantido pelo art. 5º, X, da Carta Magna: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"

A exigência de tais certidões constitui-se em odiosa discriminação, e viola o princípio constitucional da igualdade: "Uma das grandes contribuições da Constituição de 1988, no que concerne às relações de trabalho, está em mostrar que toda e qualquer discriminação é odiosa e deve ser veementemente combatida. O princípio da isonomia

alcançou, com a vigente Carta Política, abrangência que a ordem jurídica brasileira ainda não conhecia. Aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, nos termos do parágrafo 1o. do art. 5o. da Carta Maior." (TRT - 3a. Reg. - RO-8262/94 - 33a. JCJ de Belo Horizonte - Ac. 3a. T. - unân. - Rel: Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria - Fonte: DJMG II, 04.02.95, pág. 58).

Convém ressaltar que a Convenção 111 da OIT, vigente em nosso país (Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968), em seu artigo 1º, proíbe a discriminação que tenha “por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Destaque-se que a proteção da dignidade da pessoa humana autoriza uma ação enérgica contra tratamentos intromissivos do empregador, impedindo atitudes que diminuam o *status* da pessoa humana enquanto indivíduo, cidadão e membro da comunidade.

A República Federativa do Brasil tem como fundamento, nos termos do art. 1º, o respeito à "dignidade da pessoa humana." Submeter o trabalhador a apresentar tal espécie de certidão implica em frontal desrespeito a tais princípios.

A dignidade da pessoa humana é a origem da qual deve partir a interpretação do Direito, permeada sempre pela concepção do trabalho como instrumento de efetivação da justiça social, bem como pela noção de que o direito de propriedade deve ser exercido segundo sua função social, nos termos do art. 5º, XVIII, da Constituição Federal de 1988.

Dispõe a Carta Magna, no Art. 3º, que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: *“IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”*.

A mesma Carta Política assegura em seu art. 5º, inc. XIII, *que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”*

Essas são as razões pelas quais contamos com o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 18 de fevereiro de 2003.

Deputada IARA BERNARDI
PT/SP

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 - II - garantir o desenvolvimento nacional;
 - III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, e regionais;
 - IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.
-

TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

.....
XXXIV - são a todos assegurados, independentemente do pagamento de taxas:

a) o direito de petição aos Poderes Públicos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder;

b) a obtenção de certidões em repartições públicas, para defesa de direitos e esclarecimento de situações de interesse pessoal;

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

.....
§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.

TÍTULO X DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO II DO PROCESSO EM GERAL

Seção IV Das Partes e dos Procuradores

Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

** A Lei nº 10.288, de 20/09/2001 (DOU de 21/09/2001 - em vigor desde a publicação) propôs nova redação para este artigo, todavia a alteração sofreu veto presidencial. O texto vetado dizia:*

"Art. 791. A assistência de advogado será indispensável a partir da audiência de conciliação, se não houver acordo antes da contestação, inclusive nos dissídios coletivos."

§ 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

Art. 792. Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940

CÓDIGO PENAL

PARTE ESPECIAL

TÍTULO VI DOS CRIMES CONTRA OS COSTUMES

CAPÍTULO I DOS CRIMES CONTRA A LIBERDADE SEXUAL

Atentado ao pudor mediante fraude

Art. 216. Induzir mulher honesta, mediante fraude, a praticar ou permitir que com ela se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. Se a ofendida é menor de 18 (dezoito) e maior de 14 (catorze) anos:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos.

Assédio Sexual

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

* *Artigo, caput, acrescido pela Lei nº 10.224, de 15/05/2001*

Parágrafo único. (VETADO)

* *§ único acrescido pela Lei nº 10.224, de 15/05/2001*

CAPÍTULO II

DA SEDUÇÃO E DA CORRUPÇÃO DE MENORES

Sedução

Art. 217. Seduzir mulher virgem, menor de 18 (dezoito) anos e maior de 14 (catorze), e ter com ela conjunção carnal, aproveitando-se de sua inexperiência ou justificável confiança:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos.

.....

.....

DECRETO Nº 62.150, DE 19 DE JANEIRO DE 1968

Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA ,

HAVENDO o Congresso Nacional aprovado pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotado pela Conferência Internacional do Trabalho em sua quadragésima-segunda sessão, a 25 de junho de 1958;

E HAVENDO a referida Convenção entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, a 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do Instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho a 26 de novembro de 1965.

DECRETA que a mesma, apensa, por cópia, ao presente decreto, seja executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Brasília, 19 de janeiro de 1968; 147º da Independência e 80º da República.

A. COSTA E SILVA

José de Magalhães Pinto

CONVENÇÃO CONCERNENTE À DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

ARTIGO 1º

1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

.....

FIM DO DOCUMENTO