

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

PROJETO DE LEI Nº 494, DE 2019

Altera o Código Penal para tipificar o crime de demissão por motivo ideológico e atribuir à justiça trabalhista competência para processar e julgar os crimes contra a organização do trabalho.

Autor: Deputado HELDER SALOMÃO

Relator: Deputado PAULO TEIXEIRA

I - RELATÓRIO

Trata-se de projeto de lei que torna crime a conduta de “aplicar a trabalhador, por motivação ideológica, advertência, suspensão, demissão ou qualquer outra penalidade de caráter trabalhista”.

A proposição estabelece, ainda, que “constatada a aplicação de penalidade de caráter trabalhista por motivação ideológica, presumir-se-á o dano moral à vítima”. Por fim, atribui à Justiça do Trabalho a competência para o processo e julgamento dos crimes contra a organização do trabalho, previstos no Código Penal.

A matéria foi distribuída às Comissões de Trabalho (CTRAB) e Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para análise e parecer, cabendo a apreciação final ao Plenário da Casa.

A CTRAB opinou pela aprovação do projeto na forma do substitutivo apresentado pela Relatora.

É o relatório.



II - VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania a análise das propostas sob os aspectos de constitucionalidade, juridicidade, técnica legislativa e mérito.

O PL nº 494/2019 e o Substitutivo da Comissão de Trabalho atendem aos pressupostos de constitucionalidade referentes à competência da União para legislar sobre a matéria, bem como à iniciativa parlamentar para apresentação de proposta sobre o tema, nos moldes traçados pelos arts. 22 e 61 da Constituição Federal.

De modo geral, as proposições não afrontam as normas de caráter material constantes da Carta Magna, tampouco os princípios e fundamentos que informam nosso ordenamento jurídico.

Cumpre ressaltar que o projeto se coaduna com um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, qual seja, o de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV, da Constituição Federal).

Cabe salientar, ainda, que a Carta Magna assegura a livre manifestação do pensamento, bem como garante que “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei”.

Tem-se, portanto, que o sistema normativo pátrio veda qualquer tratamento discriminatório ou negação de direitos por motivação ideológica. Esses mandamentos são, por óbvio, aplicáveis ao contexto trabalhista, razão pela qual as propostas sob exame guardam harmonia com o texto constitucional e a legislação que rege a matéria.

A técnica legislativa empregada obedece aos ditames da Lei Complementar nº 95/1998.



No que tange ao mérito, verifica-se que as proposições se mostram convenientes e oportunas. Com efeito, não se pode admitir que o local de trabalho se torne um ambiente de cerceamento das liberdades de pensamento e de crença, direitos fundamentais que devem ser garantidos a todos.

Ao se permitir que ideologias pessoais do empregador influenciem decisões laborais, abrem-se precedentes perigosos para a perseguição e a exclusão, desvirtuando a relação de emprego. Essa relação deve ser pautada pela capacidade profissional e pelo cumprimento das obrigações contratuais, e não por alinhamentos políticos, religiosos ou filosóficos.

Dessa forma, as proposições se revelam meritórias porquanto objetivam coibir abusos de poder, promover um ambiente de trabalho justo e equitativo e garantir que a meritocracia e o respeito às diferenças sejam os pilares das relações trabalhistas, fortalecendo a segurança jurídica e a proteção dos direitos dos trabalhadores contra práticas discriminatórias veladas ou explícitas.

Filiamo-nos ao entendimento da Relatora da matéria na Comissão de Trabalho, Deputada Érika Kokay, a qual apresentou substitutivo que altera exclusivamente a CLT, considerando tratar-se de “medida reparatória suficiente para coibir práticas discriminatórias que contradizem os direitos fundamentais dos trabalhadores”.

A opção pela aplicação de multa contratual, em substituição à pena de prisão, encontra fundamento no princípio da intervenção mínima do direito penal e na natureza das relações laborais, que buscam primordialmente a reparação do dano e o equilíbrio entre as partes.

Ao focar na sanção pecuniária, o ordenamento jurídico prioriza a restauração do direito violado através de mecanismos que podem ser executados com maior agilidade.

Ademais, a multa possui eficácia pedagógica e compensatória no âmbito empresarial, pois atinge diretamente a capacidade econômica do infrator e proporciona uma reparação material imediata ao trabalhador



prejudicado, garantindo, ainda, que o pluralismo de ideias seja respeitado no ambiente corporativo.

Ante o exposto, voto pela constitucionalidade, juridicidade, adequada técnica legislativa, e, no mérito, pela aprovação do PL nº 494/2019, na forma do Substitutivo adotado pela Comissão de Trabalho.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputado PAULO TEIXEIRA
Relator

2026-10121

