



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Projeto de Lei nº de 2014
(do Senhor **Lúcio Vieira Lima**)

Institui a estabilidade do emprego aos portadores de câncer, com diagnóstico na vigência do vínculo laboral e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Artigo 1º. O diagnóstico de câncer advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante ao empregado a estabilidade provisória, enquanto perdurar a doença, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Parágrafo Único - É vedada qualquer prática discriminatória que atinja o portador de câncer no exercício laboral, com fulcro na Convenção 111 da OIT, e na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

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

Sala das sessões, em de junho de 2014

Lúcio Vieira Lima
Deputado Federal – Bahia



JUSTIFICATIVA

O instituto da estabilidade do emprego tem como escopo proteger o trabalhador da dispensa arbitrária, quando sua recolocação no mercado de trabalho em igual função e remuneração restaria prejudicada por alguma razão. Dessa forma, a Lei prevê algumas hipóteses em que o trabalhador possui estabilidade, como por exemplo, a empregada gestante, o representante sindical e em caso de doença ou acidente de trabalho.

Assim também tem decidido os Tribunais Regionais do Trabalho. Observe-se:

“Poder Potestativo do Empregador. Limitação nas Garantias de Emprego e no respeito aos princípios que informam todo nosso ordenamento jurídico - artigos 1º, inciso III, 5º, inciso XXII, e 170, inciso III, da Carta Magna, e artigo 421, do Código Civil -. Dispensa de trabalhadora portadora de neoplasia após 30 (trinta) anos de dedicação à empresa. Negação do direito à vida e à saúde. Inexistência de norma legal prevendo a estabilidade do trabalhador portador de câncer. **Observância aos princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da função social do contrato de trabalho. Ordem de reintegração que ora se mantém.** 1. O poder de rescisão do pacto laboral encontra limitações nas garantias de emprego, assim como no respeito aos princípios que informam todo o ordenamento jurídico, em especial o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna. Com a adoção do aludido princípio, a Constituição Federal de 1988 implantou no sistema jurídico brasileiro uma nova concepção acerca das relações contratuais, pela qual as partes devem pautar suas condutas dentro da legalidade, da confiança mútua e da boa fé. Tais premissas refletem o princípio da função social do contrato (artigos 421, Código Civil, e 8º, da CLT), o qual traduz genuína expressividade do princípio da função social da propriedade privada, consagrado nos artigos 5º, inciso XXIII, e 170,



inciso III, da Constituição Federal, ou seja, o contorno é constitucional e se sobreleva à imediatidade da rescisão contratual decorrentes dos interesses meramente empresariais. 2. **A dispensa de trabalhadora portadora de neoplasia após trinta anos de dedicação à empresa a toda evidência importa verdadeira negação do direito à vida e à saúde, porquanto, dentro outros dissabores, conduz à depressão, ao distanciamento do convívio social e, consoante demonstram as regras de experiência, em sua maioria, ao desemprego.** 3. **A despeito da inexistência de norma legal prevendo a estabilidade do portador de câncer, até porque em determinadas fases da doença o paciente pode desenvolver normalmente suas atividades laborativas, imperiosa a solução controvérsia sob o prisma dos princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da função social do contrato. Ordem de reintegração ao emprego que ora se mantém.** (TRT-2 - RECORD: 947200838102004 SP 00947-2008-381-02-00-4, Relator: JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA, Data de Julgamento: 12/11/2009, 9ª TURMA, Data de Publicação: 27/11/2009)

Ressalte-se ainda que a dispensa de determinado funcionário porque este adquiriu algum tipo de moléstia é uma atitude discriminatória e que deve ser combatida pelo Poder Judiciário. Tal entendimento encontra suporte na Convenção 111 da OIT, e na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, a qual proíbe expressamente qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de admissão ou demissão, sendo que em seu artigo 4º dispõem o seguinte:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:

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



CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

Desta feita, busca-se com o presente projeto de Lei, o acolhimento da mais abalizada jurisprudência e o atendimento dos anseios sociais, no que tangem à proteção legislativa dos portadores de neoplasia maligna.

É o que se propõe.

Sala das sessões, em de junho de 2014

Lúcio Vieira Lima
Deputado Federal – Bahia