

# PROJETO DE LEI Nº                   , DE 2015

(Do Sr. Veneziano Vital do Rêgo)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conferir proteção contra despedida discriminatória ao portador de doenças incuráveis e estigmatizantes.

Art. 1º O Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, passa a vigor acrescido do seguinte Capítulo VII-A:

## *“CAPÍTULO VII-A*

### *Da Proteção Contra Despedida Discriminatória*

*Art. 500-A. Presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado portador de doença incurável ou estigmatizante quando o empregador tiver conhecimento prévio dessa circunstância.*

*§ 1º A dispensa discriminatória enseja a reintegração ao emprego, e o lapso temporal entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado será considerado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.*

*§ 2º Demonstrada a impossibilidade de retorno ao trabalho, converter-se-á a reintegração em indenização, em dobro, das verbas trabalhistas devidas na dispensa sem justa causa, sem prejuízo da indenização por danos morais.*

*§ 3º A presunção de que trata o “caput” deste artigo poderá ser elidida caso haja demonstração de que:*

*I – a dispensa teve causa ou fundamento não relacionado ao estado de saúde do empregado;*

*II – o empregado recusou-se a submeter-se às orientações ou ao tratamento médico recomendados ou a encaminhar-se à Previdência Social, se for o caso.”*

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

## JUSTIFICAÇÃO

Trata a presente proposição de reapresentação do Projeto de Lei nº 2315/2011, de autoria da ex-deputada Federal, Sr<sup>a</sup>. Nilda Gondim (PMDB/PB), cujo objetivo é assegurar maior proteção contra despedida discriminatória ao portador de doenças incuráveis e estigmatizantes.

Verifica-se junto ao sistema de pesquisa de proposições, que o referido Projeto de Lei, recebeu parecer favorável do Sr. Relator, Dep. Assis Melo (PCdoB/RS), na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

Uma vez pacificado o debate técnico-jurídico acerca da efetiva necessidade de se dar maior proteção aos portadores de doenças incuráveis e estigmatizantes pelo órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, cabe ao Poder Legislativo, a aprovação de legislação ordinária que regulamente de maneira clara e precisa inserção da matéria no ordenamento jurídico, evitando novas demandas judiciais.

Verifica-se, portanto, que a iniciativa é de suma importância e se reveste de alta relevância para a construção de um Brasil socialmente justo e solidário, que busca a efetivação de medidas de acessibilidade e proteção dos direitos e de garantias de seus cidadãos.

“A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se firmou no sentido de que a dispensa imotivada de empregado portador do vírus HIV, quando o empregador tiver conhecimento de tal situação, gera a presunção de ocorrência de ato discriminatório, vedado com firmeza pela nossa ordem constitucional. A título de exemplo, citamos os seguintes acórdãos de nossa mais alta corte trabalhista:

***AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV.***

*Tendo a decisão recorrida, com amparo nos elementos dos autos, fixando-se no sentido de que restou comprovado que a reclamada tinha ciência do estado de saúde do reclamante, resta demonstrada a presunção de que o ato de dispensa foi discriminatório. Precedentes desta Corte. Violações legais e constitucionais não*

configuradas. (...). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST-AIRR-625/2006-088-02-40.8, 8ª Turma, Rel.ª Min.ª Dora Maria da Costa, DEJT de 26/06/09).

**EMPREGADO PORTADOR DO VÍRUS HIV. DISPENSA IMOTIVADA. PRESUNÇÃO RELATIVA DE DISCRIMINAÇÃO. REINTEGRAÇÃO.** A ordem jurídica pátria repudia a discriminação, cuja presença na voluntas que precede o ato da dispensa implica a sua ilicitude, ensejando nulidade. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, na hipótese de ato discriminatório, em função dos princípios da função social da propriedade (art. 170, III, da CF), da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), por manifesta incompatibilidade. A jurisprudência desta Corte Superior evoluiu no sentido de presumir discriminatória a dispensa sempre que o empregador tem ciência de que o empregado é portador do vírus HIV, com a conseqüente inversão do encargo probatório (*praesumptio juris tantum*). - (TST-RR-721340-83.2006.5.12.0035, 3ª Turma, Rel.ª Min.ª Rosa Maria Weber, DEJT de 22/10/10).

**RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE. PORTADOR DO VÍRUS HIV.** A jurisprudência desta Corte se firmou no sentido de que o empregado, portador do vírus HIV, em face das garantias constitucionais que vedam a prática discriminatória e asseguram a dignidade da pessoa humana, tem direito à reintegração, não obstante a inexistência de legislação que assegure a estabilidade ou a garantia no emprego, presumindo-se discriminatória a sua dispensa imotivada. Recurso de revista a que se dá provimento. - (TST-RR-112900-36.2005.5.02.0432, 5ª Turma, Rel.ª Min.ª Kátia Magalhães Arruda, DEJT de 06/05/11).

A proposição que ora submetemos à apreciação dos nossos ilustres Pares tem como escopo inserir na legislação trabalhista uma norma protetiva contra condutas discriminatórias lesivas ao direito de acesso ao trabalho.

O entendimento jurisprudencial pacificado no órgão de cúpula da justiça do trabalho é um ponto de partida seguro, uma vez que é fruto de intenso debate técnico entre os operadores do direito.

Tomando como ponto de partida o caso específico do portador de HIV, construímos um modelo protetivo para todos os portadores de doença incuráveis e estigmatizantes. Qualquer empregado portador de uma enfermidade com essas características merece a proteção especial de que tratamos, qual seja, a presunção de dispensa discriminatória com a inversão do ônus da prova para o empregador. Com efeito, se o empregador não perdeu sua capacidade laboral, não há razão para dispensa e, caso a tenha perdido, deve ser encaminhado à Previdência Social e não dispensado.

Observamos que não se trata de criar um caso de estabilidade provisória, de vez que, fundada na existência de doença incurável, a estabilidade seria permanente. Também não se trata de proteção geral contra despedida arbitrária geral, pois essa, como sabemos, só pode ser concedida por meio de Lei complementar, à luz do disposto no art. 7º, I, da Constituição Federal.

Trata-se de dar concretude aos princípios constitucionais que rejeitam os atos discriminatórios lesivos à dignidade da pessoa humana e de regulamentar dispositivo da Carta constitucional, em especial o Art. 5º, XLI:

*Art. 5º.....*

*XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.*

Em razão disso, entendemos que a melhor técnica para inserir tal dispositivo na legislação trabalhista é a inserção de um novo capítulo na CLT que trate exclusivamente da proteção contra a discriminação veiculada por meio do ato de ruptura do contrato de trabalho.

Diante do exposto, solicitamos aos nobres Pares o necessário apoio para a aprovação da presente matéria.

Sala das Sessões, em 26 de fevereiro de 2015.

Deputado VENEZIANO VITAL DO RÊGO