

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 517, DE 2015.

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.

Autor: Deputado VENEZIANO DO RÊGO

Relator: Deputado LAÉRCIO OLIVEIRA

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei 517, de 2015, de autoria do Sr. Veneziano do Rêgo, que *“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”*.

Após despacho do Presidente da Câmara dos Deputados, a proposta vem à Comissão de Trabalho, Administração e de Serviço Público para análise do seu mérito trabalhista.

Aberto prazo, não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

II – VOTO

A esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, compete analisar a proposta sob os aspectos de sua competência prevista no art. 32, XVIII, alínea “n”, do Regimento Interno.

Analisando a proposta, verificamos que a intenção do autor é criar estabilidade permanente partindo como ponto de partida o caso específico do portador de HIV, construindo um modelo protetivo para todos os portadores de doenças incuráveis estigmatizantes.

O estigma é definido por BACILA¹, Carlos Roberto como²:

“[...] um sinal ou marca que alguém possuiu, que recebe um significado depreciativo (...) gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza ou desvantagem. Daí a criação absurda de duas espécies de seres: os estigmatizados e os ‘normais’, pois, afinal, considera-se que o estigmatizado não é completamente humano”.

Estigma seria, então, um “rótulo” socialmente empregado às pessoas, com aspectos subjetivos e objetivos, conforme ainda explica o autor o referido estigma de indivíduo “menos qualificado” cria uma situação de discriminação.

Maurício Godinho Delgado³ conceitua a discriminação como “...conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada...”

Ainda sobre o tema, a Convenção n. 111 da OIT de 1958, ratificada pelo Brasil em 1968, traz um conceito de discriminação especificamente nas relações de trabalho em seu art. 1º, entendendo-a como qualquer

“[...] distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão”.

Ou seja, a Convenção 111 da OIT considera como discriminação toda distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

A igualdade de oportunidades começa pelo emprego e pela justa remuneração, sem o que o indivíduo está fadado à marginalidade e exclusão.

¹ BACILA, Carlos Roberto. **Estigmas: Um Estudo sobre os Preconceitos**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

² Fonte: Âmbito Jurídico: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8837

³ DELGADO, Maurício Godinho. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000. p. 97-108.

Entretanto, devemos considerar que o empregador tem o livre arbítrio de estipular as regras à contratação de seus empregados, todavia, sem que isso imponha situações discriminatórias.

Em atendimento ao princípio da igualdade, tanto o Estado quanto o particular, não podem adotar nas suas relações condutas discriminatórias, preconceituosas ou racistas.

Assim, o direito de contratar, ou mesmo de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, mesmo se tratando de direitos potestativos, devem estar revestidos de licitude. Não é conferido ao empregador o direito de abusar do poder que detém, desviando-o de sua finalidade.

Nesse sentido, a preocupação de evitar a discriminação nas relações de trabalho vem desde a contratação do trabalhador, que deve ter como pano de fundo as garantias e princípios constitucionais que fundamentam o Estado Democrático de Direito, para que não haja ofensa aos princípios primordiais da Constituição Federal, concernentes à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego, ou seja, **já encontramos em nosso ordenamento jurídico bem como nas decisões dos tribunais superiores proteção contra a despedida discriminatória ao portador de doenças incuráveis e também estigmatizantes.**

Além da Constituição Federal, que observou as diretrizes das Convenções da OIT, as práticas discriminatórias também são alvo de legislações infraconstitucionais, sendo a mais específica nas relações de trabalho a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995.

Segundo Paulo Jakutis⁴, a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995 “*é o diploma brasileiro específico sobre a discriminação no emprego*” e referida lei veio coibir algumas práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho”.

Ficou expressamente previsto, no seu artigo 1º, que *é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, nesse último caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas constitucionalmente.*

Da mesma forma, a predita lei prevê que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

⁴ JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação do Trabalho**. Estudos sobre Discriminação, Assédio Sexual, Assédio Moral e Ações Afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e dos Estados Unidos. São Paulo: LTr, 2006.

Ainda, com relação à dispensa, a empresa privada não se encontra em campo neutro quando se trata de promover meios de sobrevivência digna ao trabalhador. A liberdade de iniciativa não representa um aval para dispensas abusivas. Trata-se de garantia constitucional que deve conviver em harmonia com outros valores constitucionais, como a dignidade humana, a igualdade e a valorização social do trabalho.

Portanto, ante todo o exposto, voto, no mérito, pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 517, de 2015.

Sala das Comissões, em 07 de julho de 2015.

LAÉRCIO OLIVEIRA

Deputado Federal – SD/SE

Relator