



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.952, DE 2023 **(Do Sr. Jonas Donizette)**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a vedação de despedida de empregado acometido de doença grave.

DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE
TRABALHO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a vedação de despedida de empregado acometido de doença grave.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 477-C. É vedada a despedida arbitrária de empregado acometido de doença grave que provoque estigma ou preconceito, ainda que a despedida tenha se dado durante o prazo do aviso prévio, mesmo que indenizado, independentemente de o empregador ter conhecimento da doença.

Parágrafo único. Comprovada a arbitrariedade, o empregado deverá ser reintegrado ao emprego.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A doutrina e a jurisprudência trabalhistas brasileiras consagram a liberdade de o empregador dispensar seus empregados, mas esse direito não é absoluto, uma vez que pode vir a ser limitado em determinadas situações, sendo uma delas a motivação discriminatória. Esse entendimento já foi pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que editou a Súmula nº 443 prevendo o seguinte:



“Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Todavia, mesmo diante desse entendimento consolidado, ainda nos deparamos com decisões que não reconhecem o direito de empregado manter o seu vínculo de emprego após diagnóstico de doença grave, como é o caso recente de um empregado diagnosticado com câncer que teve o seu desligamento da empresa confirmado em juízo, sob o argumento de que a doença só veio a ser conhecida durante o período do aviso prévio.

A proposta que ora apresentamos se opõe a tal entendimento. Isso porque o aviso prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os fins, devendo, portanto, a despedida do empregado ser considerada discriminatória mesmo durante esse período.

Há que se considerar, ainda, o fato de que a manutenção do emprego em uma situação de grave doença constitui aspecto relevante para o tratamento do paciente, inserindo-se na função social da empresa.

A nossa iniciativa visa a incorporar o teor da Súmula do TST ao texto da Consolidação das Leis do Trabalho, vedando a despedida arbitrária do empregado acometido de doença grave, para estender essa vedação ao período do aviso prévio. Além disso, prevê-se a reintegração do empregado, caso ele tenha sido despedido pelo empregador no curso da doença, de modo a preservar-lhe todos os direitos sem interrupção.

Por se tratar de matéria de relevantíssimo interesse social, estamos certos de contar com o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2023.

Deputado JONAS DONIZETTE

2023-4672





CÂMARA DOS DEPUTADOS

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 Art. 477-C	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943-05-01;5452
--	---

FIM DO DOCUMENTO