



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.020-A, DE 2024 **(Da Sra. Erika Kokay)**

Regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids); tendo parecer da Comissão de Saúde, pela aprovação, com emenda (relatora: DEP. ANA PIMENTEL).

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

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

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Saúde:

- Parecer da relatora
- Emenda oferecida pela relatora
- Parecer da Comissão
- Emenda adotada pela Comissão

PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

(Da Sra. ERIKA KOKAY)

Regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

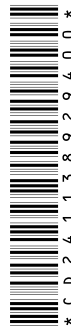
O Congresso Nacional decreta:

CAPÍTULO I**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho, estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

Art. 2º Esta Lei se aplica a todos os locais de trabalho e a todas as relações jurídicas, públicas ou privadas, que envolvam o trabalho humano, abrangendo, sem prejuízo de outras hipóteses:

- I - as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação;
- II - as pessoas sujeitas a vinculação estatutária, permanente ou temporária;
- III - as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes;
- IV - os avulsos;



V - os voluntários;

VI - as pessoas que estão à procura de um emprego ou ocupação e os candidatos a um emprego ou ocupação;

VII - os trabalhadores despedidos ou que estejam com o contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

CAPÍTULO II

DEFINIÇÕES

Art. 3º Para fins desta Lei, adotam-se as seguintes definições:

I - HIV: refere-se ao vírus da imunodeficiência humana, um vírus que danifica o sistema imunológico humano e cuja infecção pode ser prevenida por medidas adequadas;

II - Aids: refere-se à síndrome da imunodeficiência adquirida, que resulta de estágios avançados de infecção pelo HIV e é caracterizada por infecções e doenças relacionadas à imunodeficiência causada pelo HIV;

III - pessoas vivendo com HIV ou Aids: designa as pessoas infectadas com o HIV ou que estejam com Aids;

IV - estigma: refere-se à marca social que, associada a uma pessoa, geralmente provoca a marginalização ou constitui um obstáculo ao pleno gozo da vida social da pessoa infectada ou afetada pelo HIV ou Aids;

V - discriminação: refere-se a qualquer distinção, exclusão ou preferência que tem como efeito anular ou restringir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação;

VI - acomodação razoável: significa toda modificação ou ajuste relativo a postos ou a locais de trabalho que seja razoavelmente exequível e permita que uma pessoa vivendo com HIV ou Aids tenha acesso a um emprego, possa trabalhar e progredir profissionalmente;

VII - local de trabalho: refere-se a todo local em que os trabalhadores exercem a sua atividade; e



VIII - trabalhador: refere-se a toda pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou modalidade, nos termos do art. 2º desta Lei.

CAPÍTULO III

DO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E DA INCLUSÃO E PERMANÊNCIA NO MUNDO DO TRABALHO DA PESSOA QUE VIVE COM HIV OU AIDS

Art. 4º É vedada a discriminação contra as pessoas vivendo com HIV ou Aids ou contra as pessoas que tenham parentes vivendo com HIV ou Aids na contratação, na promoção ou na manutenção de trabalho, devendo ser observadas, pelos empregadores e tomadores públicos e privados, as seguintes disposições:

I - nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar qualquer teste de HIV ou a revelar seu estado sorológico para o HIV por ocasião de concurso, seleção, admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, rescisão, demissão ou outros ligados às relações envolvendo trabalho humano;

II – deve ser garantida a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos, relacionados ao vírus da imunodeficiência humana (HIV) e à síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids), nos termos da Lei nº 14.289, de 3 de janeiro de 2022;

III - devem ser asseguradas, se necessário, acomodações razoáveis e adaptações funcionais para viabilizar que a pessoa que vive com HIV ou Aids, enquanto for clinicamente apta a fazê-lo, possa continuar a realizar seu trabalho;

IV - o trabalho deve ser organizado de forma a acomodar a natureza episódica do HIV/Aids, bem como os possíveis efeitos secundários do tratamento;

V - devem ser adotadas medidas para fazer cessar e para punir eventuais condutas discriminatórias contra as pessoas que vivem com HIV ou Aids que sejam praticadas, no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho, por titulares, sócios, prepostos ou representantes do empregador ou tomador ou por colegas de trabalho da pessoa que vive com HIV ou Aids.



§ 1º O disposto no inciso I do *caput* não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados.

§ 2º A violação do empregador ou tomador público ou privado às obrigações previstas no *caput* e respectivos incisos deste artigo autorizará o empregado a considerar rescindido o contrato de trabalho por justa causa discriminatória do empregador, aplicando-se as consequências jurídicas previstas na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

§ 3º A dispensa de empregado decorrente de discriminação pelo fato do trabalhador viver com HIV ou Aids ou ter parentes vivendo com HIV ou Aids atrai as consequências jurídicas previstas na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

§ 4º Presume-se discriminatória a despedida de empregado que vive com HIV ou Aids ou que possua outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.

§ 5º Sem prejuízo da responsabilidade do empregador por danos extrapatrimoniais ou materiais, o trabalhador que não for admitido ou promovido em emprego em virtude de discriminação pelo fato de viver com HIV ou Aids ou de ter parentes vivendo com HIV ou Aids terá direito de ser, respectivamente, contratado ou promovido.

§ 6º Na hipótese do parágrafo § 5º, poderá o trabalhador prejudicado, a seu critério, optar por não postular a contratação ou a promoção, hipótese na qual fará jus ao recebimento das indenizações por danos extrapatrimoniais e materiais em valores duas vezes superiores aos que faria jus caso tivesse optado pela contratação ou promoção.

§ 7º A Comissão de Representantes dos Empregados, caso exista, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão atuar para a efetividade das medidas de combate à discriminação contra as pessoas vivendo com HIV ou Aids.



CAPÍTULO IV

DA PREVENÇÃO E DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Art. 5º Os empregadores e tomadores públicos e privados devem garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável que previna a transmissão do HIV e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose, no local de trabalho e que assegure, para todas as pessoas, a dignidade e o respeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais.

Art. 6º As ações de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, como:

I - medidas de prevenção de riscos e acidentes, como as relacionadas à organização do trabalho e ao controle de técnicas e práticas de trabalho;

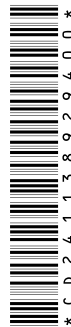
II - fornecimento, de forma clara e acessível a todos os trabalhadores, de capacitação, informação e orientação de segurança relacionadas ao HIV e à Aids, levando em conta questões culturais e de gênero, bem como as características da força de trabalho e os fatores de risco a que está exposta;

III - equipamentos de proteção coletiva e individual, sempre que apropriado;

IV - medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição;

V - outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e pela tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde.

§ 1º A capacitação, informação e orientação a que se refere o inciso II do *caput* deverá abordar, no mínimo, os modos de transmissão, os procedimentos para evitar a exposição e a infecção, os procedimentos de proteção em caso de infecção pelo HIV no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho, a importância do tratamento e o procedimento para iniciar e



continuar o tratamento em caso de infecção, resguardados, em qualquer hipótese, o sigilo médico e a intimidade do trabalhador.

§ 2º Os trabalhadores cujas ocupações os coloquem em risco de exposição a sangue humano, produtos derivados do sangue e outros fluidos corporais devem receber capacitação complementar em prevenção à exposição, procedimentos de registro e profilaxia pós-exposição.

§ 3º As medidas de capacitação, informação e orientação devem enfatizar que o HIV não é transmitido por simples contato físico e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV ou Aids não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho.

§ 4º O poder público deve disponibilizar aos empregadores e tomadores públicos e privados e às entidades sindicais da categoria profissional e da categoria econômica informações científicas e socioeconômicas atualizadas e, sempre que possível, orientação e capacitação em HIV e Aids, a fim de auxiliá-los a adotar as medidas adequadas no local de trabalho.

§ 5º Nos casos em que possa ser estabelecida uma relação direta entre uma determinada ocupação e o risco de infecção, o HIV e a Aids devem ser reconhecidos como doenças profissionais.

§ 6º A Comissão de Representantes dos Empregados, caso exista, e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão atuar em prol da concretização das medidas de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho.

CAPÍTULO V

DO ACOMPANHAMENTO E DAS SANÇÕES

Art. 7º O poder público, as entidades sindicais da categoria profissional e as entidades da sociedade civil focadas no combate à discriminação e na busca por inclusão das pessoas que vivem com HIV ou Aids têm direito de acompanhar e de obter, dos empregadores e dos tomadores públicos e privados, informações sobre o efetivo cumprimento desta Lei.



Parágrafo único. As informações fornecidas deverão respeitar a confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos, relacionados ao vírus da imunodeficiência humana (HIV) e à síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

Art. 8º Qualquer trabalhador, pessoa interessada, entidade sindical da categoria profissional ou entidade da sociedade civil focada no combate à discriminação e na busca por inclusão das pessoas que vivem com HIV ou Aids podem denunciar aos órgãos e instituições públicas competentes o descumprimento da presente Lei.

§ 1º Os órgãos e instituições públicas competentes deverão viabilizar que a denúncia formalizada por pessoa natural possa ser feita de forma anônima.

§ 2º A denúncia, quando acompanhada de informações suficientes, deve ensejar a abertura de procedimento apuratório ou investigatório.

§ 3º O procedimento apuratório ou investigatório deverá preservar a confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos, relacionados ao vírus da imunodeficiência humana (HIV) e à síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

§ 4º Nenhum denunciante poderá sofrer qualquer sanção, perseguição, intimidação ou restrição a direitos pelo fato de ter formulado denúncia.

§ 5º Presume-se discriminatória a despedida de empregado que realizou denúncia aos órgãos e instituições públicas contra o seu respectivo empregador ou tomador público ou privado, aplicando-se as consequências jurídicas previstas na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

Art. 9º Sem prejuízo de outras consequências jurídicas individuais ou coletivas, a violação, por ação ou omissão, pelos empregadores e tomadores públicos e privados, das obrigações previstas nesta Lei ensejará:



I - responsabilização civil por danos extrapatrimoniais e materiais, sem prejuízo da concessão de tutela judicial específica visando o cumprimento das obrigações previstas nesta Lei;

II - responsabilização penal, caso configurado o crime previsto na Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014, ou qualquer outro ilícito penal previsto na legislação penal geral ou especial;

III - aplicação, pela fiscalização do trabalho, de multa administrativa, por cada violação, de cinco a dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, a qual deverá ser elevada em cinquenta por cento em caso de reincidência, devendo a aplicação observar o porte da empresa e as disposições de fiscalização, de autuação e de imposição de multas contidas no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

IV - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

CAPÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES PROCESSUAIS

Art. 10. Terão prioridade de tramitação os processos judiciais que discutam o cumprimento das obrigações previstas nesta Lei.

Art. 11. Tramitarão em segredo de justiça os processos judiciais que exponham ou discutam a situação diagnóstica ou o estado sorológico de pessoa que vive, real ou supostamente, com HIV.

Parágrafo único. O segredo de justiça poderá ser substituído pelo sigilo individualizado de determinada peça ou documento, sempre que essa medida for suficiente e tecnologicamente viável para preservar, de forma integral, a exposição dos dados pessoais relacionados à situação diagnóstica ou ao estado sorológico de pessoa que vive, real ou supostamente, com HIV.

CAPÍTULO VII



DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Art. 12. A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV), adoecimento causado pela síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids), idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.” (NR)

“Art.

2º

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização, a estado de gravidez, à infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou ao adoecimento causado pela síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids);

.....” (NR)

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. Nenhum instrumento contratual ou normativo, individual ou coletivo, poderá reduzir ou suprimir os direitos garantidos por esta Lei.

Art. 14. Aplica-se o art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ao disposto nesta Lei sobre saúde e segurança no trabalho.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor após decorridos sessenta dias de sua publicação oficial.

JUSTIFICAÇÃO

A Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) “sobre o HIV e a AIDS e o mundo do trabalho”, de 2010, é um



marco internacional que busca garantir os direitos dos trabalhadores vivendo com HIV e AIDS, combatendo a discriminação e promovendo um ambiente de trabalho seguro e inclusivo.

A despeito de algumas iniciativas esparsas, como a promulgação da Lei nº 14.289, de 3 de janeiro de 2022¹, e da Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014², fato é que essa importante Recomendação ainda não foi integralmente regulamentada, o que impede a sua plena eficácia no Brasil.

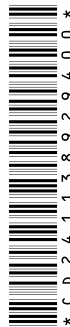
Nesse contexto, apresenta-se o presente Projeto de Lei, que efetivamente positiva na ordem jurídica nacional diversas obrigações aos empregadores, tomadores públicos e privados e poder público para que se avance no combate à discriminação e na inclusão no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

Seguindo o modelo pensado pela Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a proposição visa a aprovação de uma lei que deverá ser aplicada a todos os locais de trabalho e a todas as relações jurídicas, públicas ou privadas, que envolvam o trabalho humano, já que a promoção da inclusão e o combate à discriminação não são matérias adstritas somente às relações de emprego, mas que dizem respeito a todo o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, c/c art. 225, da Constituição Federal).

A proposição ainda traz, de forma humanizada, diversas disposições que garantem o aprimoramento das medidas de prevenção à transmissão do HIV e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose, no local de trabalho, sempre respeitando a confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos, relacionados ao vírus da imunodeficiência humana (HIV) e à síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

¹ Que torna “obrigatória a preservação do sigilo sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose, nos casos que estabelece; e altera a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975”.

² Que define “o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de aids”.



O Projeto de Lei apresenta importantes mecanismos de efetividade e de acompanhamento, estabelecendo penalidades administrativas e relevantes prerrogativas e atribuições para as entidades sindicais da categoria profissional, para a Comissão de Representantes dos Empregados, para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) e para as entidades da sociedade civil focadas no combate à discriminação e na busca por inclusão das pessoas que vivem com HIV ou Aids.

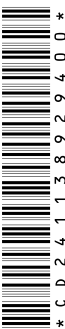
Há um consenso internacional no sentido de que a pessoa que vive com HIV ou Aids não pode e nem deve ser considerada uma ameaça no local de trabalho, devendo esse estigma ser duramente combatido, a fim de favorecer a inclusão e a dissipação do preconceito ainda lamentavelmente existente contra essas valorosas pessoas.

O Projeto de Lei proposto é justo e está amparado no compromisso internacional brasileiro, como integrante da Organização Internacional do Trabalho, de valorização do trabalho. Além disso, está ancorado nos fundamentos e objetivos constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da erradicação da marginalização, da redução das desigualdades sociais e da promoção do bem de todos, sem preconceitos ou quaisquer outras formas de discriminação (artigos 1º, III e IV, 3º, III e IV, CRFB/1988).

O HIV e a Aids não são e nem podem ou devem ser o fim da vida para ninguém e não podem ser usados como “justificativa”, pelos preconceituosos, para a exclusão do mercado de trabalho e para a marginalização das pessoas que vivem com HIV ou Aids.

Assim, tendo em vista o aprimoramento normativo e os relevantes impactos sociais positivos que podem ser alcançados por meio da corrente proposição, solicita-se o apoio dos demais Deputados Federais para aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2024.



Deputada ERIKA KOKAY

2024-17040

Apresentação: 19/12/2024 17:09:37.813 - MESA

PL n.5020/2024





CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

LEI Nº 14.289, DE 03 DE JANEIRO DE 2022	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2022-0103;14289
LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1995-0413;9029
LEI Nº 12.984, DE 2 DE JUNHO DE 2014	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2014-0602;12984
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452
CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:198810-05;1988

COMISSÃO DE SAÚDE

PROJETO DE LEI Nº 5.020, DE 2024

Regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

Autora: Deputada ERIKA KOKAY

Relatora: Deputada ANA PIMENTEL

I - RELATÓRIO

Trata-se de Projeto de Lei que regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids), de autoria da Deputada ERIKA KOKAY.

Pelo Projeto de Lei, o normativo se aplica a todos os locais de trabalho e a todas as relações jurídicas, públicas ou privadas, que envolvam o trabalho humano.

Em seguida, a proposição estabelece os dispositivos para o combate à discriminação, assim como para a inclusão e a permanência no trabalho para a pessoa que vive com HIV ou AIDS.



A proposição também estabelece regramentos a serem adotados para a prevenção, saúde e segurança no trabalho.

Trata ainda do acompanhamento e das sanções a serem adotadas para cumprimento dos dispositivos do Projeto de Lei.

Por fim, apresenta alterações no texto da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para a inclusão da proibição de prática discriminatória relacionada à infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV) e ao adoecimento causado pela síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids), bem como a exigência de testes relacionados a essas condições.

O projeto encontra-se na Comissão de Saúde para análise de mérito, e está sujeito à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II.

O Regime de Tramitação é Ordinário (Art. 151, III, RICD).

A proposição ainda será distribuída às Comissões de Trabalho; e de Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD).

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Cabe a esta Comissão de Saúde a apreciação do Projeto de Lei nº 5.020, de 2024, quanto ao mérito, no que tange às questões referentes ao seu campo temático e às suas áreas de atividade, nos termos regimentais.

A proposição pretende estabelecer dispositivos para a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹, estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa

¹ **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** *Recomendação n.º 200: Recomendação sobre o HIV e a Aids e o mundo do trabalho.* Adopted at the 99ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 17 de junho de 2010. Genebra: OIT, 17 jun. 2010. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r200-recomendacao-sobre-o-hiv-e-aids-e-o-mundo-do-trabalho>. Acesso em: 17 jun. 2025.



que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

Pelo art. 2º da proposição, o normativo se aplica a todos os locais de trabalho e a todas as relações jurídicas, públicas ou privadas, que envolvam o trabalho humano, abrangendo amplo espectro de relações de trabalho, sem prejuízo de outras hipóteses.

O art. 3ª dispõe sobre as definições formais a serem adotadas para a devida aplicação do normativo.

No art. 4º, o Projeto de Lei ainda dispõe que devem ser adotadas medidas para fazer cessar e para punir eventuais condutas discriminatórias contra as pessoas que vivem com HIV ou Aids que sejam praticadas, no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho.

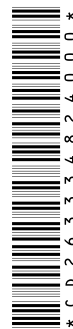
Estabelece regras importantes para o combate à discriminação de pessoas e familiares nessa condição, como a vedação à obrigação de realizar teste de HIV ou revelar estado sorológico nas relações de trabalho e para o acesso ao trabalho.

Trata também sobre o respeito à confidencialidade das informações relativas a essa condição, nos termos da Lei nº 14.289, de 3 de janeiro de 2022.

Assegura condições adequadas para a readaptação funcional para a pessoa que vive com HIV ou Aids, com vistas à permanência no trabalho em condições dignas.

Pelo § 2º, do art. 4º da proposição, a violação do empregador ou tomador público ou privado às obrigações previstas, autorizará o empregado a considerar rescindido o contrato de trabalho por justa causa discriminatória do empregador.

Nos arts. 5º e 6º, são apresentados dispositivos a serem adotados pelos empregadores e tomadores públicos e privados para a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável que previna a transmissão do HIV e de outras doenças transmissíveis associadas.



O Projeto de Lei também aborda o direito de acompanhamento pelo Poder Público, entidades sindicais da categoria profissional e as entidades da sociedade civil, sobre o efetivo cumprimento nos normativos estabelecidos pela proposição.

O art. 8º dispõe sobre as circunstâncias para a denúncia dos casos de discriminação e de outras infrações aos dispositivos constantes do Projeto de Lei.

A Recomendação 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 17 de junho de 2010, durante a 99ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, trata especificamente da proteção dos direitos humanos no ambiente laboral para pessoas que vivem com HIV/Aids. Ela estabelece diretrizes fundamentais para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de discriminação, constituindo-se como instrumento essencial para a proteção dos direitos humanos no contexto laboral.

Embora o Brasil possua a Lei nº 12.984, de 2 junho de 2014, que criminaliza a discriminação contra pessoas com HIV/Aids, não existe legislação específica que regule integralmente as diretrizes da R200 no ambiente de trabalho.

A regulamentação da R200 irá permitir a proteção ampliada dos direitos trabalhistas, com a proibição de testes obrigatórios de HIV em processos seletivos ou durante o emprego, a garantia de confidencialidade médica no ambiente de trabalho, o estabelecimento de programas de prevenção e conscientização e a proteção contra demissão discriminatória.

Além dos ganhos sociais, o Projeto de Lei também trará benefícios à saúde pública, com a instituição de programas de prevenção e conscientização no ambiente de trabalho.

Ademais, a regulamentação demonstra o compromisso do Brasil com as normas internacionais de trabalho e direitos humanos, fortalecendo a posição do país no cenário internacional e cumprindo compromissos assumidos perante a comunidade global.



Assim, trata-se de Projeto de Lei que reconhece valores essenciais para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e respeitosa aos direitos humanos fundamentais, contribuindo para o fortalecimento de um país, no qual os trabalhadores possam exercer suas atividades laborais com dignidade, respeito e segurança.

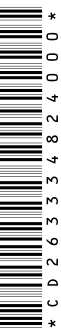
Não obstante a relevância e o mérito da redação proposta pela ilustre autora, entendemos pertinente o aprimoramento do disposto no inciso II do art. 6º do Projeto de Lei, de forma a substituir a expressão “levando em conta questões culturais e de gênero” pela expressão “levando em conta as questões culturais e condições pessoais da trabalhadora ou do trabalhador”. Com essa alteração, amplia-se o alcance da norma, abrangendo, de forma mais inclusiva, as diversas condições pessoais que podem influenciar a maneira como cada trabalhadora ou trabalhador recebe a capacitação, a informação e a orientação de segurança relativas ao HIV e à Aids no ambiente de trabalho, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana e da não discriminação.

Para tanto, apresentamos a Emenda em anexo ao presente parecer.

Por essas razões, no mérito da Comissão de Saúde, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.020, de 2024, com a emenda em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputada ANA PIMENTEL
Relatora



COMISSÃO DE SAÚDE

PROJETO DE LEI Nº 5.020, DE 2024

(Da Sra. Erika kokay)

Regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso II do art. 6º do Projeto de Lei nº 5.020, de 2024, a seguinte redação:

“Art. 6º

.....

II - fornecimento, de forma clara e acessível a todos os trabalhadores, de capacitação, informação e orientação de segurança relacionadas ao HIV e à Aids, levando em conta as questões culturais e condições pessoais da trabalhadora ou do trabalhador, bem como as características da força de trabalho e os fatores de risco a que está exposta;

.....” (NR)

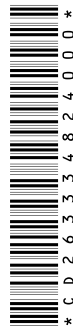
Sala da Comissão, em de de 2026.



Deputada ANA PIMENTEL
Relatora

Apresentação: 06/05/2026 11:47:12.040 - CSAUDE
PRL 2 CSAUDE => PL 5020/2024

PRL n.2





Câmara dos Deputados

COMISSÃO DE SAÚDE

PROJETO DE LEI Nº 5.020, DE 2024

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Saúde, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação do Projeto de Lei nº 5.020/2024, com emenda, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Ana Pimentel.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Giovani Cherini - Presidente, Rosângela Reis, Pedro Westphalen e Rafael Simoes - Vice-Presidentes, Adriana Ventura, Ana Paula Lima, Ana Pimentel, André Ferreira, Antonio Andrade, Bruno Farias, Carla Dickson, Carlos Henrique Gaguim, Dorinaldo Malafaia, Dr. Fernando Máximo, Dr. Frederico, Dr. Zacharias Calil, Dra. Alessandra Haber, Flávia Moraes, Geraldo Resende, Heloísa Helena, Hercílio Coelho Diniz, Iza Arruda, Jandira Feghali, Jorge Solla, Leo Prates, Osmar Terra, Padre João, Robério Monteiro, Roberto Monteiro Pai, Silvia Cristina, Vinicius Gurgel, Alice Portugal, Clodoaldo Magalhães, Daniel Barbosa, Delegado Marcelo Freitas, Diego Garcia, Dimas Gadelha, Dr Flávio, Dr. Daniel Soranz, Fernanda Pessoa, Filipe Martins, Geovania de Sá, Luciano Ducci, Maria Rosas, Murilo Galdino, Ricardo Abrão, Rosangela Moro, Silvio Antonio e Zé Vitor.

Sala da Comissão, em 13 de maio de 2026.

Deputado GIOVANI CHERINI
Presidente



COMISSÃO DE SAÚDE

EMENDA ADOTADA AO PROJETO DE LEI Nº 5.020, DE 2024

Regulamenta a aplicação da Recomendação nº 200 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelecendo diretrizes e medidas nacionais de combate à discriminação e de inclusão e permanência no mundo do trabalho da pessoa que vive com o vírus da imunodeficiência humana (HIV) ou com a síndrome da imunodeficiência adquirida (Aids).

EMENDA MODIFICATIVA Nº

Dê-se ao inciso II do art. 6º do Projeto de Lei nº 5.020, de 2024, a seguinte redação:

“Art. 6º

.....

II - fornecimento, de forma clara e acessível a todos os trabalhadores, de capacitação, informação e orientação de segurança relacionadas ao HIV e à Aids, levando em conta as questões culturais e condições pessoais da trabalhadora ou do trabalhador, bem como as características da força de trabalho e os fatores de risco a que está exposta;

.....” (NR)

Sala da Comissão, em 13 de maio de 2026.



Deputado **GIOVANI CHERINI**
Presidente

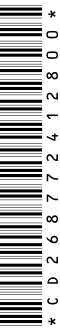
2

Apresentação: 15/05/2026 12:42:50.017 - CSAUDE
EMC-A 1 CSAUDE => PL 5020/2024

EMC-A n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD268772412800>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Giovanni Cherini



FIM DO DOCUMENTO