



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 727, DE 2011

(Do Sr. Edson Santos)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a estabilidade no emprego do trabalhador portador de doença grave.

DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO 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

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 492-A O empregado que manifestar doença grave não poderá ser despedido arbitrariamente, desde o momento da comunicação da doença, comprovada por meio de atestado expedido por médico especializado, até seis meses após a liberação para o trabalho.

§1º Compreende-se por despedida arbitrária aquela que não decorre de falta grave, de grave perturbação econômica, de relevante motivo econômico, de extinção da empresa ou circunstância de força maior.

§2º O empregado estável nos termos deste artigo obriga-se a submeter-se ao tratamento da doença, desde que disponível e aprovado pelo órgão oficial de saúde.

§3º O Regulamento estabelecerá a caracterização e a classificação das doenças graves podendo exigir perícia médica especializada e oficial para sua constatação.”

Art. 2º Até que seja editado o Regulamento de que trata o § 3º do art. 492-A da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pelo art. 1º desta Lei, consideram-se doenças graves a cardiopatia, a doença de chagas, o diabetes, a neoplasia maligna, a síndrome de imunodeficiência adquirida, a hanseníase, a depressão e o alcoolismo.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

O número de ações em que se discutem casos de dispensa sem justa causa de portadores de doenças graves tem crescido nos últimos anos. Sensível ao problema, a Justiça do Trabalho tem manifestado o entendimento de que o desligamento de trabalhadores portadores de doenças graves, com base apenas nesse fato, é arbitrária e discriminatória, ofendendo os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição.

Inicialmente, o entendimento prevalecia apenas em face de portadores do vírus HIV. No entanto, os tribunais têm garantido estabilidade a trabalhadores com cardiopatia, neoplasia maligna, doença de chagas, diabetes, depressão e alcoolismo, inclusive com a expedição de liminar para reintegração ao emprego e manutenção do plano de saúde do trabalhador.

De fato, a demissão arbitrária do trabalhador em face da manifestação de uma doença grave, além de discriminatória, causa-lhe um prejuízo enorme, já que, além da perda do emprego e da renda, geralmente lhe sucede a perda do acesso aos meios de tratamento propiciados pelo plano de saúde decorrente do vínculo de emprego.

As decisões que garantem a estabilidade decorrem de construção jurisprudencial, pois o legislador tem sido omissos e não há, hoje, lei que ampare claramente esse direito do trabalhador.

Assim, apresentamos a proposição em epígrafe, que, atendendo aos princípios da preservação da dignidade humana e aos valores sociais do trabalho traz segurança jurídica a empregadores e empregados, informando com clareza, a estes os seus direitos e àqueles os limites objetivos para a dispensa sem justa causa.

Certos da importância da alteração legislativa proposta, pedimos aos nobres Pares o apoio indispensável à sua aprovação.

Sala das Sessões, em 16 de março de 2011.

Deputado EDSON SANTOS.

<p>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI</p>

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....

TÍTULO IV
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO VII
DA ESTABILIDADE

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
