

**PARECER Nº                   , DE 1999**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 267, de 1999, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade do empregado portador do vírus HIV e dá outras providências”.

**RELATOR: Senador TIÃO VIANA**

**RELATÓRIO**

É submetido à decisão terminativa desta Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei do Senado nº 267, de 1999 que tem por finalidade conceder estabilidade no emprego ao empregado portador do vírus HIV que, desse modo, não poderá ser demitido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior.

Ao justificar sua iniciativa, o autor da proposta alega:

*“A estabilidade proposta fundamenta-se, especialmente, no dispositivo constitucional que declara ser um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E é contra a discriminação no trabalho que nos voltamos. Ao demitir injustamente o empregado aidético ou portador de vírus HIV, o empregador determina a perda do salário, contribuindo, com esse ato discriminatório, para o agravamento da situação social, econômica e psicológica do empregado dispensado.”*

Ao projeto não foram apresentadas emendas.

É o relatório.

**VOTO**

No Brasil há o registro de 145 mil casos de pessoas infectadas pelo vírus HIV. Estima-se que, até o ano 2000, quase 5% da mão-de-obra esteja infectada. Infelizmente, na maioria das empresas, a regra ainda é a demissão quando se descobre que o empregado é soropositivo. Felizmente, as grandes companhias já vêm desenvolvendo um trabalho preventivo e implantando programas para cuidar dos contaminados com eficácia e sem preconceitos.

No âmbito do nosso Direito do Trabalho há questões que aguardam a decisão do legislador em relação às pessoas infectadas por esse vírus, tais como a estabilidade no emprego; o direito ao trabalho dos profissionais de saúde infectados e sua responsabilidade em relação ao risco oferecido aos pacientes; a exigência aos profissionais de saúde de exame de HIV após a ocorrência de acidente com material contaminado etc...

Sem dúvida alguma, muitos avanços já foram alcançados no que diz respeito à discriminação dos assim chamados grupos de risco. Recentes decisões de Tribunais Regionais do Trabalho têm sido no sentido de não permitir a discriminação e a despedida arbitrária dos empregados portadores do vírus HIV:

*“AIDS. Estabilidade. Direito – em certos casos – à reintegração. Caracterizado nos autos que o despedimento do empregado foi ato discriminatório e também ilícito, durante o afastamento do empregado por motivo de tratamento de saúde, por ser doente de AIDS, mantém-se a sentença que condena a Empresa a reintegrar seu empregado” (TRT 2ª R. Proc. 02930530629, AC. 31858/95, j. 26/795, Rel. Juiz Floriano Correa Vaz da Silva, DOE 14/8/95, conforme Repertório IOB de Jurisprudência nº 17/95, ementa nº 2/10410, pp. 229/8).*

*“AIDS. Dispensa. Discriminação. Ao virulento alastramento do vírus do HIV no mundo moderno correspondeu ampla divulgação dos seus sintomas, de forma que as características físicas de sua manifestação já são de conhecimento das camadas esclarecidas. O caráter discriminatório do portador dessa doença é notório e de repercussão mundial. Inocorrendo razão disciplinar, econômica ou financeira para o despedimento do soropositivo, é flagrante a discriminação que atenta contra o artigo 3º, IV, da Constituição Federal.”*

*AIDS. Reintegração. Poder de cautela. A imediata reintegração do soropositivo, determinada em sentença originária, objetiva tão-somente evitar inquestionável presença de “periculum in mora”, não raro concretizado em desenlace no curso da demanda. Essa determinação, aliás, está legalmente respaldada no poder geral de cautela do juiz” (TRT 2ª R., 8ª T., Proc. 02940459279, Ac. 02950198419, Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva, Jornal Magistratura & Trabalho, junho-julho/95, pág. 11)”*

Ressalte-se, porém, que inexistente qualquer preceito legal que proteja esse empregado da demissão por motivo de sua doença. Sem uma lei que estabeleça a estabilidade do portador do vírus da AIDS, não existe o direito líquido e certo de ele ser reintegrado em sua antiga função na empresa.

É bem verdade que o **caput** do art. 5º da Constituição Federal consagra o princípio da igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Esse dispositivo, porém, destina-se ao legislador ordinário, que incorreria em discriminação ou desigualdade flagrante, se tratasse com igualdade os desiguais, no caso, os portadores do vírus da AIDS. Como, no momento, a legislação ainda não dá tratamento especial a esses empregados, não se pode afirmar que está havendo a violação ao princípio da igualdade, pois como nos ensina Themístocles Brandão Cavalcante, “todos têm o mesmo direito, mas não o direito às mesmas coisas” (in *Princípios Gerais de Direito Público*, 1987, pág. 198).

Nesse contexto, o projeto sob comento é meritório e chega em boa hora, pois vem para preencher uma importante lacuna de nosso Código do Trabalho, que é mais voltado para o fictício homem médio. Não podemos nos esquecer que a maior parte das práticas sociais tem o viés de uma normalidade que faz com que, na vida real, os desiguais não sejam objeto de tratamento diferente de maneira a lhes garantir oportunidades iguais em todos os campos, inclusive no emprego. Isso leva a exclusão social que, ainda que possa não ser intencional, é internalizada como normal.

Pelo exposto, sou opino pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 267, de 1999.

Sala da Comissão, 15 de setembro de 1999.

, Presidente

, Relator