



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI Nº 524, DE 2021

Acrescenta o Capítulo VII-A ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir proteção contra despedidas discriminatórias de empregados com doenças incuráveis ou estigmatizantes e dá outras providências.

**AUTORIA:** Senadora Nilda Gondim (MDB/PB)



[Página da matéria](#)

# PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

Acrescenta o Capítulo VII-A ao Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir proteção contra despedidas discriminatórias de empregados com doenças incuráveis ou estigmatizantes e dá outras providências.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte Capítulo VII-A:

## “CAPÍTULO VII – A

### Da Proteção Contra a Despedida Discriminatória

**Art. 500-A.** Presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado com doença incurável ou estigmatizante quando o empregador tiver conhecimento prévio dessa circunstância.

§ 1º A dispensa discriminatória enseja a reintegração ao emprego e o lapso temporal entre a rescisão do contrato e a reintegração do empregado será considerado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 2º Demonstrada a impossibilidade de retorno ao trabalho, converter-se-á a reintegração em indenização, em dobro, das verbas trabalhistas devidas na dispensa sem justa causa, sem prejuízo da indenização por danos morais.

§ 3º A presunção de que trata o *caput* deste artigo pode ser elidida caso haja demonstração de que:

I – a dispensa teve causa ou fundamento não relacionado ao estado de saúde do empregado;

II – o empregado recusou-se a submeter-se às orientações ou ao tratamento médico recomendados ou a encaminhar-se à Previdência Social, se for o caso;

III – O empregador comprovar que contratou o empregado sabendo das condições de saúde dele, sem discriminá-lo na admissão.”

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

## JUSTIFICAÇÃO

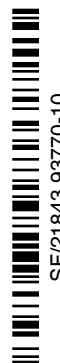
A Constituição Federal prevê, no inciso I do art. 7º, proteção aos trabalhadores contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa. Restam desprotegidos os trabalhadores contra outras formas de despedidas, sabidamente injustas. É o caso, por exemplo, das demissões de caráter discriminatório, em que, aparentemente não há causa alguma, mas está encoberto um comportamento altamente reprovável e insensível do empregador.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), atento a essas possibilidades editou a Súmula 443, que afirma taxativamente: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”. Essa Súmula foi editada em momento de grande clamor popular em que o medo e a ignorância estavam semeando injustiças no campo do Direito do Trabalho, em relação aos empregados com AIDS – Síndrome da Imunodeficiência Adquirida. E mesmo aos que sequer tinham a doença, mas pertenciam a grupos de risco.

Como se pode ver, esse entendimento, contrário a qualquer espécie de discriminação, foi estendido para outras doenças que pudessem gerar preconceitos ou comportamentos estigmatizantes dos empregadores e que também serviam de motivação injusta para demissões.

Separamos duas decisões do TST que nos parecem dar um bom panorama da visão jurisprudencial. A primeira delas, inclusive, traz os fundamentos constitucionais que vão além do Direito do Trabalho como os valores sociais do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

Também registra nossos compromissos internacionais com a OIT e os trabalhadores mundiais (Convenção nº 111 da OIT). Por si só, o resumo desse acórdão serve como justificação para nossa proposta. O



segundo acórdão trata da extensão ao “alcoolismo” da aplicabilidade da súmula citada.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO DOENTE. ÔNUS DA PROVA. Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física do empregado. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas de nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esfera federal, sobressai o disposto no art. 1º da Lei nº 9.029/1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Na esteira desse raciocínio foi editada a Súmula 443/TST. Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de emprego, tem-se que a não classificação da doença do empregado como grave que suscite estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos. (...) (AIRR-12749-51.2015.5.15.0076, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 18/10/2020).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. ALCOOLISMO CRÔNICO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. APLICAÇÃO DE MULTA. A jurisprudência desse Tribunal tem entendido que o alcoolismo crônico, doença catalogada no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS) como “Síndrome da Dependência do Alcool”, atrai a aplicação da Súmula nº 443 desta Corte, segunda a qual “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito”. Precedentes. Em relação à indenização por danos morais, o e. TRT concluiu, com base no conjunto probatório dos autos, estarem presentes o dano, o nexo de concausalidade, uma vez que as práticas incontroversas

(fornecimento de bebida alcoólica ao reclamante no ambiente laboral) contribuíram para o agravamento do quadro do autor e, ainda, a culpa patronal, razão pela qual reputou caracterizados os requisitos necessários à pretensão indenizatória formulada na inicial. Incidência da Súmula nº 126 do TST. Considerando-se a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º do CPC. **Agravo não provido, com aplicação de multa.** (Ag ED-AIRR-1001802-03.2014.5.02.0468, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05.02.2021).

Embora, no caso da segunda decisão, a culpa seja preponderante, em nosso entendimento, nada impede que a discriminação venha a se instalar dentro de um quadro em que diversos empregados fazem uso de bebida, dada a tolerância do empregador que até alimenta o vício.

Tomando como ponto de partida as decisões judiciais, e o caso específico dos portadores de HIV, construímos um modelo de proteção em benefício de todos aqueles acometidos de doenças incuráveis ou estigmatizantes.

Qualquer empregado com enfermidade, com essas características, merece a proteção especial de que tratamos, qual seja, a presunção de dispensa discriminatória com a inversão do ônus da prova para o empregador.

Com efeito, se o empregador não perdeu sua capacidade laboral, não há razão para dispensa e, caso a tenha perdido, deve ser encaminhado à Previdência Social e não dispensado.

Observamos que não se trata de criar um caso de estabilidade provisória que, em se tratando de doença incurável, se tornaria permanente. Também não se cogita de uma despedida arbitrária qualquer, contra a qual a proteção dependeria de lei complementar, nos termos do citado inciso I, do art. 7º da CF. Estamos tratando de uma despedida “motivada”, por motivos de má natureza.

Trata-se de ir além dos limites trabalhistas para dar concretude aos princípios constitucionais que punem e rejeitam atos discriminatórios, lesivos à dignidade da pessoa humana, especialmente o disposto no inciso XLI do art. 5º Constitucional que prevê: “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”.

Entendemos que a melhor técnica recomenda inserir tais dispositivos de proteção na legislação trabalhista, num novo capítulo, que trate exclusivamente da proteção contra a discriminação veiculada por meio do ato de ruptura do contrato de trabalho.

Diante dos argumentos expostos, solicitamos aos nobres Pares o necessário apoio para a aprovação da presente matéria.

Sala das Sessões,

Senadora NILDA GONDIM



# LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - CON-1988-10-05 - 1988/88  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>
- Lei nº 9.029, de 13 de Abril de 1995 - Lei da Discriminação no Emprego - 9029/95  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1995;9029>
  - artigo 1º
- Lei nº 13.015, de 21 de Julho de 2014 - LEI-13015-2014-07-21 - 13015/14  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2014;13015>
- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 - Reforma Trabalhista - 13467/17  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13467>