



SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (Partido Liberal-RJ)

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2023**

*Acrescenta o art. 4º-A à Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, para dispor sobre a dispensa de empregado portador de doença grave ou que suscite estigma ou preconceito.*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º-A:

“**Art. 4º-A.** Os empregados com doenças graves ou que suscitem estigma ou preconceito não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, presumindo-se discriminatória a dispensa imotivada.

*Parágrafo único.* Considera-se grave a doença constante no rol previsto no art. 6º, inciso XIV, da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.”

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

**JUSTIFICAÇÃO**

Atualmente, não há na legislação disposição expressa que verse sobre garantia de emprego a trabalhadores acometidos de câncer. Considerando tal lacuna, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº 443, que presume 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.

Segundo decisões recentes do TST, cabe ao empregador demonstrar que a dispensa de empregado acometido de câncer não possui caráter discriminatório, em face da gravidade da doença. Não há vedação à dispensa ou garantia de emprego a este trabalhador, mas tão somente uma presunção relativa de existência de dispensa discriminatória, que pode ser elidida por prova em contrário, sendo do empregador o ônus de demonstrar que a rescisão contratual não se deu em razão da enfermidade do empregado.

Não há inconstitucionalidade em eventual lei aprovada pelo Parlamento, que assegure garantia de emprego a esses trabalhadores, uma vez que o ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com comandos constitucionais, adotou uma diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente qualificante, que deve ser fielmente observado no âmbito das relações trabalhistas, uma vez que estas garantem a subsistência do trabalhador e o atendimento de suas necessidades pessoais e familiares.

Além disso, já existe previsão legal de garantia de emprego a empregados, em razão de uma circunstância contratual ou pessoal de caráter especial, como são os casos do dirigente sindical, do diretor da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), do diretor de cooperativa obreira, da gestante, do acidentado, dentre outros, que inviabiliza, juridicamente, a ruptura arbitrária do pacto empregatício.

Considerando a vulnerabilidade dos trabalhadores que são portadores de doença grave, ou que cause estigma ou preconceito e estando



esses empregados mais suscetíveis a serem dispensados pela empresa, não há qualquer violação a preceitos constitucionais, no estabelecimento de tratamento diferenciado para esses profissionais, que terão maiores dificuldades em conseguir vagas no mercado de trabalho, caso sejam dispensados após o diagnóstico da doença.

Conforme já ressaltado, a Súmula nº 443 do TST não estabelece estabilidade ou garantia de emprego para tais trabalhadores e eventual norma aprovada, que simplesmente proibisse a dispensa de tais profissionais, poderia causar problemas ao funcionamento das empresas, que realmente tivessem necessidade de dispensar empregados, sem qualquer viés discriminatório.

O art. 4º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 já contempla a vedação do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, prevendo, além do direito à reparação pelo dano moral, a faculdade do empregado de optar entre a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A presente proposição legislativa vai além e veda, de forma específica, a dispensa arbitrária de empregados portadores de doenças graves ou que causem estigma ou preconceito, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, nos moldes do que já é previsto para os titulares da representação dos empregados na CIPA, solução que tende a evitar tratamento discriminatório sem retirar o poder diretivo do empregador, assegurando a este a possibilidade de dispensa dos trabalhadores, nos casos devidamente justificados, além de garantir segurança jurídica, evitando que tais questões estejam reguladas apenas por decisões da Justiça do Trabalho.



Espera-se contar com o apoio dos nobres colegas parlamentares para a aprovação deste importante projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador ROMÁRIO  
Senado da República- Partido Liberal/RJ

