



SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (Partido Liberal-RJ)

PROJETO DE LEI N° , DE 2023

SF/23355.22050-71

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 direutivo 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