



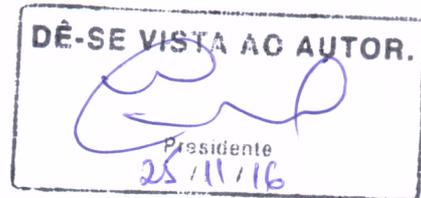
Ministério do Trabalho
Gabinete do Ministro
Esplanada dos Ministérios, Bloco F
8º andar, CEP: 70059-900 Brasília-DF
Fone: (61) 2021-5539



Ofício nº. **847** /2016/ASPAR/GM/MTb

Brasília, **14** de **NOVEM** de 2016.

A Sua Senhoria o Senhor
Marcelo Gastaldo
Presidente da Câmara Municipal de Jundiaí
Rua Barão de Jundiaí, 128, Caixa Postal – 183
13.201-010 – São Paulo - SP



Assunto: **Moção 372, que apóia o Projeto de Lei nº 517, de 2015.**

Senhor Presidente,

1. Cumprimentando-o, refiro-me ao Ofício 402/2016, de 12 de julho de 2016, do qual Vossa Senhoria encaminha Moção 372, que tem por objeto apoiar o Projeto de Lei nº 517, do Deputado Veneziano Vital do Rêgo, que pretende alterar a CLT, dispondo acerca de despedida discriminatória de pessoa com doença incurável ou estigmatizante.
2. Por oportuno, encaminho, em anexo, cópias da Nota Informativa nº 039/2016/DEFIT/SIT/MTb e da Nota Técnica nº 210/2016/DEFIT/SIT/MTb, do Departamento de Fiscalização do Trabalho, contendo considerações acerca do tema em comento.
3. Comunico que esta Pasta encontra-se à disposição para eventuais informações.

Atenciosamente,


WILLIS URBANO TARANGER
Chefe de Gabinete do Ministro



MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho
Departamento de Fiscalização do Trabalho
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Ed. Anexo - Ala B
CEP 70056-900 - Brasília- DF
Fone: (61) 2031-6172

NOTA INFORMATIVA Nº 039/2016/DEFIT/SIT/MT

Nº do Documento: 46010.002201/2016-07
Interessado: Ministério da Saúde
Assunto: Moção nº 372, que apoia o Projeto de Lei nº 517, de 2015.

1. Trata-se da Moção nº 372, aprovada pela Câmara Municipal de Jundiaí/SP com determinação de comunicação às seguintes autoridades: Deputado Federal Veneziano Vital do Rêgo, Presidente interino da Câmara dos Deputados, Presidente do Senado Federal, Ministro de Estado do Trabalho e Ministro de Estado da Saúde. Tendo sido recebido no Ministério da Saúde, o documento foi remetido a este Ministério do Trabalho, em razão da matéria.
2. A Moção foi elaborada pelo Vereador Valdeci Vilar Matheus e tem por objeto apoiar o Projeto de Lei nº 517, de 2015, do Deputado Veneziano Vital do Rêgo, que pretende alterar a CLT, dispondo acerca de despedida discriminatória de pessoa com doença incurável ou estigmatizante.
3. No contexto cabe informar que, por meio da Nota Técnica nº 210/2016, esta secretaria manifestou-se acerca do Projeto de Lei nº 517/2015, mostrando-se favorável à presunção de prática discriminatória quando da dispensa sem justa causa de empregado acometido por doença incurável ou estigmatizante, questionando outros pontos tratados na proposta, e sugerindo que, com as devidas adaptações, a alteração seja prevista na lei nº



9029/95.

4. De todo modo, exaltamos a iniciativa da Moção nº 372, aprovada pela Câmara Municipal de Jundiaí/SP, já que representa sincera preocupação em relação aos empregados acometidos por doenças incuráveis ou estigmatizantes.

5. Por fim, sugerimos o encaminhamento de cópia da Nota Técnica nº 210/2016/DEFIT/SIT/MT ao interessado, para conhecimento.

À consideração superior.

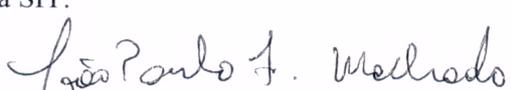
Brasília, 05 de outubro de 2016.


LAUDIEMY RODRIGUES MARTINS

Auditora Fiscal do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à SIT.

Brasília, 06/10/2016.


JOÃO PAULO FERREIRA MACHADO

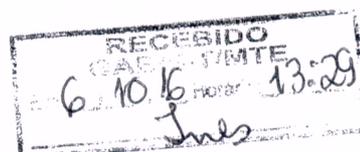
Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à ASPAR.

Brasília, 11/10/2016.


EVA PATRÍCIA GONÇALO PIRES

Secretária de Inspeção do Trabalho - Substituta





MINISTÉRIO DO TRABALHO
Secretaria de Inspeção do Trabalho
Departamento de Fiscalização do Trabalho
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Ed. Anexo - Ala B
CEP 70056-900 - Brasília- DF
Fone: (61) 2031-6172

NOTA TÉCNICA Nº 210/2016/DEFIT/SIT/MT

Nº do Processo: 46007.000178/2016-67
Interessado: Câmara dos Deputados
Assunto: Manifestação sobre Projeto de Lei nº 517, de 2015.

I – Introdução

Trata-se de Projeto de Lei nº 517, de 2015, de autoria do Deputado Veneziano Vital do Rêgo, encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho pela Assessoria Parlamentar do Gabinete do Ministro de Estado do Trabalho, para análise e manifestação quanto às suas disposições.

O Projeto propõe alteração na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor acerca de proteção contra despedida discriminatória.

II – Da Análise

O intuito da proposta é incluir capítulo específico no Título IV da CLT, contendo a seguinte redação:

“CAPÍTULO VII-A Da Proteção Contra Despedida Discriminatória

Art. 500-A. Presume-se discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado portador de 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 de 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 poderá 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."

A matéria foi igualmente objeto do PL nº 2315, de 2011, da Deputada Nilda Gondim, que presumia discriminatória a dispensa sem justa causa de empregado acometido por doença incurável ou estigmatizante, quando o empregador tivesse conhecimento da situação. Em sua correspondente apreciação, esta Secretaria de Inspeção do Trabalho manifestou-se favoravelmente ao projeto, ressalvando apenas a condição imposta à presunção tratada.

É nesse mesmo sentido que reiteramos o entendimento já expresso, sugerindo que a redação proposta para o *caput* assumia tão somente a presunção, vez que as causas de ilusão encontram-se arroladas no § 3º. Tal medida mostra-se forçosa do ponto de vista da garantia de efetividade do dispositivo, já que deixa clara a inversão do *onus probandi in casu*, conferindo-lhe o devido respeito que inspiram as especificações contidas na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT e os mandamentos presentes na Carta Constitucional.

Ainda, a adequação sugerida demonstra consonância com o parecer jurisprudencial expresso por intermédio do enunciado de súmula nº 443, do Tribunal Superior do Trabalho, a saber: *Presume-se 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.*

No que se refere às propostas do § 2º e do inciso II, do § 3º do artigo 500-A, destacamos algumas reservas pontuais.

Primeiramente, a forma de estipulação da indenização prevista no § 2º para ocasiões em que não haja hipótese de reintegração do obreiro discriminado parece-nos sobremaneira subjetiva e desprovida de vinculação lógica com a conduta discriminatória.

Quanto ao inciso II do § 3º, reputa-se inevitável a complementação textual correspondente ao profissional habilitado à avaliação médica ocupacional no âmbito das instituições públicas e privadas que admitam trabalhadores sob o regime disposto da CLT.

Consoante apregoa a legislação consolidada e a Norma Regulamentadora nº 7, a avaliação e o monitoramento médico ocupacionais do empregado devem ser levados a cabo pelo médico do trabalho designado pelo empregador, nos termos das normativas aplicáveis.

De todo modo, atente-se, recentemente a lei nº 13146, de 6 de julho de 2015, alterou a lei nº 9029, de 13 de abril de 1995, possibilitando uma aplicação mais abrangente com respeito a práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, consideradas obstativas ao vínculo contratual¹.

Embora nítida a importância do tratamento legal previsto nos termos do PL nº 517, de 2015, as disposições legais vigentes demandam o confronto entre a lei federal nº 9029/95 e a proposição em tela, com o fito de se afastar a presença de antinomias no ordenamento jurídico nacional. Vejamos, portanto, o que dispõe a lei federal, particularmente nos artigos 1º, 3º e 4º:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso 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, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações.

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

¹ Antes da alteração, que entrou em vigor a partir de 02/01/2016, a lei 9029/95 tratava expressamente apenas dos casos de discriminação baseados em critérios de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar e idade.

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário." (Destacamos)

Da análise depreende-se que eventual aprovação do PL em exame seria passível de ensejar conflito entre a penalidade prevista no art. 510 da CLT² e aquelas dispostas no art. 3º da lei 9029/95, notavelmente díspares entre si, sendo a primeira insuficiente para conferir a efetividade requerida à medida intentada.

Outrossim, observa-se identidade entre as matérias discutidas nos §§ 1º e 2º do art. 500-A do PL em tela, e no art. 4º da lei nº 9029/95.

O cotejo é bastante para fazer-nos crer que o objeto de alteração do PL 517/2015 deva ser a lei nº 9029/95, em lugar da CLT, adotando-se os ajustes necessários com base na aplicação do Princípio da Norma Mais Favorável. Confirma o professor Mauricio Godinho Delgado, três situações nas quais o referido princípio é aplicável:

"(...) no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação de regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista)." (Destacamos)

Destarte, é extremamente temerária a aprovação de alteração na legislação consolidada que, não obstante a nobreza da motivação, seja suscetível de acarretar redução da tutela vigente. Conforme demonstrado, com a vigência da lei nº 13146/2015, as questões envolvendo discriminação para efeitos de acesso e permanência no emprego passaram a ser tratadas amplamente na lei nº 9029/95, o que inclui, ainda que genericamente, acometimento por doença incurável ou estigmatizante.

Reservas devidamente pontuadas, considera-se sobremaneira relevante a positivação intentada, tendo em conta a dificuldade de comprovação de questões

² Atualmente corresponde ao valor de R\$ 402,53, dobrado na reincidência.

discriminatórias muitas vezes enfrentadas pelo trabalhador no meio ambiente de trabalho.

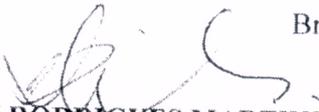
III – Conclusão

Importa exaltar a valorosa intenção do autor do Projeto de lei em tela, Deputado Veneziano Vital do Rêgo, no sentido de promover a tutela dos obreiros subordinados à legislação trabalhista consolidada.

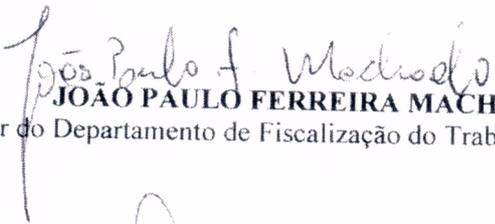
No entanto, opinamos de maneira parcialmente favorável ao PL nº 517, de 2015, nos termos das reservas relatadas. Por fim, é com toda vênua que sugerimos que a norma alvo de alteração pela proposição analisada seja a lei nº 9029/95, com as requeridas adaptações, face ao seu teor.

À consideração superior.

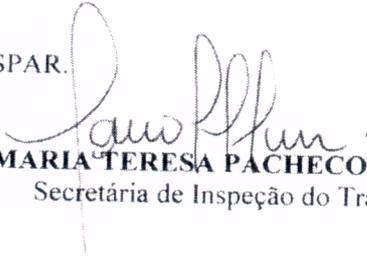
Brasília, 19 de agosto de 2016.


LAUDIEMY RODRIGUES MARTINS
Auditora Fiscal do Trabalho

De acordo. Encaminhe-se à SIT.
Brasília, 22/08/2016.


JOÃO PAULO FERREIRA MACHADO
Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho - Substituto

De acordo. Encaminhe-se à ASPAR.
Brasília, 22/08/2016.


MARIA TERESA PACHECO JENSEN
Secretária de Inspeção do Trabalho