

A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DO EMPREGADO COM DIAGNÓSTICO DE CÂNCER: um estudo de caso

Beatriz Melo de Araujo¹
Gustavo Valente da Costa²
Nicolas Medeiros Gomes Correia³
Marcos dos Santos Marinho⁴

RESUMO

O artigo analisa a dispensa discriminatória de trabalhador acometido por câncer, a partir do estudo do processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202, julgado pela 2ª Vara do Trabalho de Macapá/AP. O texto busca demonstrar como o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente por meio da Constituição Federal, da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, tutela o trabalhador acometido por doença grave estigmatizante. A metodologia do estudo fundamentou-se na revisão da literatura, na abordagem da pesquisa qualitativa e análise documental com a utilização de livros, obras jurídicas, artigos científicos, a doutrina e Jurisprudência pátria. Após o estudo inferiu-se que mesmo diante de um arcabouço legal protetivo, ainda persistem atitudes discriminatórias no ambiente laboral, especialmente quando envolvem doenças graves que carregam estigmas e preconceitos, como o caso do câncer, ficando explicitada a dispensa discriminatória da funcionária, visto que a empresa alegou uma reestruturação técnica, mas as provas mostraram que após sua saída houveram novas contratações.

Palavras-chave: Dispensa; Discriminação; Trabalhador; Câncer

ABSTRACT

This article analyzes the discriminatory dismissal of a worker afflicted with cancer, based on the study of case number 0000790-83.2018.5.08.0202, judged by the 2nd Labor Court of Macapá/AP. The text seeks to demonstrate how the Brazilian legal system, especially through the Federal Constitution, Summary 443 of the Superior Labor Court, and Convention No. 111 of the International Labor Organization, protects workers afflicted with serious stigmatizing illnesses. The study methodology was based on a literature review, a qualitative research approach, and document analysis using books, legal works, scientific articles, doctrine, and national jurisprudence. The study concluded that even with a protective legal framework, discriminatory attitudes persist in the workplace, especially when serious illnesses carrying stigma and prejudice, such as cancer, are involved. The discriminatory dismissal of the employee was evident, as the company claimed a technical restructuring, but the evidence showed that new hires occurred after her departure.

Keywords: Dismissal; Discrimination; Worker; Cancer

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. Email: beameloarj@gmail.com

² Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. Email: gustavo.valente.costa@gmail.com

³ Acadêmico do curso de Bacharelado em Direito do Centro de Ensino Superior do Amapá. Email: nicolasmdr0s@gmail.com

⁴ Professor do CEAP. Dr. em Ciências Sociais. Orientador. E-mail: marcos.marinho@ceap.br

1 INTRODUÇÃO

O artigo analisa a dispensa discriminatória de trabalhador acometido por câncer, a partir do estudo do processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202, julgado pela 2ª Vara do Trabalho de Macapá/AP. O trabalho busca demonstrar como o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente por meio da Constituição Federal, da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, tutela o trabalhador acometido por doença grave estigmatizante.

No que concerne aos fatos jurídicos, pode-se evidenciar que a dispensa discriminatória constitui um fato que ocorre mediante a demissão de um empregado, e para ser qualificada como tal, está associada a motivos de discriminação da pessoa humana. A exclusão do outro permeia diversos aspectos como etnia, doenças e outros aspectos.

Em termos conceituais, na seara do Direito Trabalhista, essa discriminação é a prática de demitir um colaborador por causa de uma condição de saúde crônica, sua cor de pele, vulnerabilidade financeira do empregado entre outras condições, partindo-se de estigmas e concepções errôneas, sem qualquer ligação com critérios econômicos ou técnicos (Zimmermann, 2024).

Nessa perspectiva, cabe então buscar resposta a seguinte questão-problema: como no processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202, julgado pela 2ª Vara do Trabalho de Macapá, ficou caracterizada a dispensa discriminatória à luz do direito trabalhista brasileiro?

Como hipótese do trabalho afirma-se preliminarmente que no processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202 e sob a égide do direito trabalhista brasileiro fica explicitada a dispensa discriminatória da funcionária diagnosticada com câncer, visto que a empresa alegou uma reestruturação técnica, mas as provas mostraram que após sua saída houve novas contratações.

O objetivo geral do estudo consiste em analisar como ficou caracterizada a dispensa discriminatória no processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202. Como objetivos específicos buscase 1º) evidenciar um breve histórico sobre os direitos do trabalhador; 2) discutir o conceito de dispensa discriminatória no direito trabalhista brasileiro. 3º) Analisar a dispensa discriminatória de um empregado de empresa privada com diagnóstico de câncer avançado no ordenamento jurídico brasileiro, a partir da análise do processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202.

A metodologia do estudo tem uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, valendo-se do método dedutivo, adequado à análise de fenômenos sociais complexos, como as relações de trabalho marcadas por situações discriminatórias (Gil, 2017).

A técnica de pesquisa bibliográfica foi utilizada por meio da análise de doutrina especializada em Direito do Trabalho, especialmente os escritos de Delgado (2015) e Ximenes (2024), com foco na temática da dispensa discriminatória e nos princípios constitucionais aplicáveis.

A pesquisa documental, por sua vez, foi realizada a partir da análise do processo trabalhista nº 0000790-

83.2018.5.08.0202, julgado pela 2ª Vara do Trabalho de Macapá, o qual servirá como base empírica para o estudo de caso. Foram examinados os autos, os depoimentos e as fundamentações jurídicas constantes na decisão judicial, com o propósito de compreender a aplicação prática dos dispositivos legais e constitucionais na situação concreta da trabalhadora diagnosticada com câncer e posteriormente desligada de seu emprego.

Adicionalmente, foram consultados documentos normativos, como a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho e a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, bem como jurisprudência recente do TST, que reforçará a análise acerca da proteção jurídica conferida ao trabalhador acometido por doenças graves.

2 OS DIREITOS DO TRABALHADOR E A DISCRIMINAÇÃO: UM BREVE OLHAR HISTÓRICO E CONCEITUAL

2.1 DISCRIMINAÇÃO NA SEARA TRABALHISTA

A discriminação no âmbito trabalhista é um dos maiores desafios para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente quando a rescisão do contrato de trabalho ocorre com base em características pessoais que geram estigmatização e preconceito, como doenças graves, gênero, raça, idade, e outras. Delgado (2015) explica que discriminação é “a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.”

No caso de um trabalhador diagnosticado com uma doença grave, como o câncer, a dispensa discriminatória se configura como uma ruptura arbitrária do contrato de trabalho, sem justificativa plausível diante da condição de debilidade física do trabalhador. Conforme defende Sarmiento (2011), tais condutas representam afronta direta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, além de contrariar a jurisprudência consolidada sobre o tema. Esse entendimento é respaldado pelo ordenamento jurídico brasileiro, que reconhece a vulnerabilidade do trabalhador nas relações laborais e garante a proteção dos seus direitos fundamentais.

Uma vez que conceitualmente já se compreende as concepções em torno do que configura uma dispensa trabalhista de natureza discriminatória, é importante que se entenda também como os direitos do trabalhador evoluíram em nível mundial e nacional para que, então, seja possível situar o objeto de pesquisa no contexto das relações empregatícias.

2.2 A EVOLUÇÃO NOS DIREITOS DO TRABALHADOR

A partir do século XVII, época correspondente ao período da produção industrial os trabalhadores eram submetidos a situações degradantes, o que levou “os trabalhadores a se organizarem e exigirem melhores condições de trabalho, tendo sido reconhecidos a eles direitos como descanso semanal, jornada de trabalho e direitos relacionados à saúde e segurança do trabalho” (Martins, 2012, p. 15).

Assim, pode-se afirmar que a situação do trabalhador era precária principalmente quando se refletia a respeito do produto de seu esforço. As condições de trabalho e vida diante dos desafios da atividade laboral passaram a estimular o surgimento de movimentos que levantassem a voz contra as condições injustas de exploração com as quais os trabalhadores eram obrigados a conviver (Delgado, 2009).

Delgado (2009, p. 95) descreve a situação diante das reivindicações por condições mais humanas de trabalho,

Diante desse quadro de conflagração social aberta e ante a iminência de implosão do establishment econômico, o Estado, capitaneado pela burguesia, passou a elucubrar mecanismos aptos a promover, de modo conciliatório, a subsistência do sistema capitalista de produção e o atendimento às demandas dos trabalhadores.

Foi justamente nesse ambiente de revolta e reivindicações que os primeiros sinais de mudanças nas legislações que protegiam trabalhador passaram a surgir concretamente. Na realidade, isso não aconteceu devido apenas as manifestações, mas principalmente porque os donos dos meios de produção passaram a perceber que, ao se aprofundar essa questão, provavelmente perderiam sua força de trabalho, tendo como resultado o fracasso de seus empreendimentos (Martins, 2012).

Em síntese, de acordo com Martins (2012, p. 23):

Pode-se dizer, portanto, que o surgimento do Direito do Trabalho foi o marco inicial do processo de generalização dos Direitos Fundamentais, na medida em que pavimentou o caminho para a positivação dos chamados Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, caracterizados, justamente, por serem pautas jurídicas que demandam a atuação concreta do Poder Público com vistas a intervir no âmbito das relações sociais, no sentido de promover a correção das desigualdades, desproporções e distorções provocadas pelas próprias vicissitudes do capitalismo e da economia de mercado nos campos do trabalho, da saúde, da educação, da seguridade social, entre outros

É um fato já reconhecido por muitos anos de que a dinâmica do sistema capitalista, intensificado à medida que a Revolução Industrial foi se consolidando, conduziria as lutas em torno da concretização do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais de cunho econômico, social e cultural (Martins, 2012).

Vale ressaltar, portanto, que foi a partir das revoluções operárias ocorridas durante o período industrial, que surgiram as primeiras normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Assim, o surgimento das primeiras leis que protegiam efetivamente o trabalhador foram decisivas para se efetivas alguns direitos. Lopez (2009, p. 82) explica:

A legislação operária passa a responder, *prima facie*, a uma solução defensiva do Estado burguês para, através de um quadro normativo protetor dos trabalhadores, prover à integração do conflito social em termos compatíveis com a viabilidade do sistema estabelecido, assegurando deste modo, a dominação das relações de produção capitalistas. Não é, por isso, nenhuma casualidade que as primeiras leis operárias verssem precisamente sobre aqueles aspectos da relação laboral em que se haviam manifestado os

resultados mais visíveis da exploração dos trabalhadores, abordando, assim, a limitação do trabalho das mulheres e menores, a redução dos tempos de trabalho, o estabelecimento de salários mínimos ou, finalmente, a preocupação pelas condições de segurança e higiene no trabalho e a prevenção dos riscos profissionais.

A principal preocupação do Estado burguês era com o enfraquecimento do processo produtivo que conferia força às indústrias. Além disso, o Estado percebeu que era necessário compatibilizar as demandas trabalhistas com as exigências do sistema capitalista que tinha na industrialização sua principal razão de existir. Foi o advento dessas leis que propiciaram o apaziguamento dos conflitos sociais no campo trabalhista, evitando maiores revoltas que colocassem em xeque o processo produtivo (Martins, 2012).

“É interessante perceber que essas leis surgiram justamente nos países onde se originou a Revolução Industrial (Inglaterra e França), pois se reconhecia paulatinamente que leis voltadas para a proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores garantiria maior produtividade” (Delgado, 2009, p. 98).

Na realidade, pode-se dizer então que a partir da promulgação dessas leis, surge também o que se convencionou denominar de Direito do Trabalho. Assim, a leis protetivas ao trabalhador nas fábricas significou em termos simples a origem deste ramo do Direito tão importante para regulamentar as relações laborais.

Outro ponto importante é o fato de que o Estado, com o reconhecimento dos direitos de proteção ao trabalhador, assume outra postura voltada para assegurar a qualidade de vida e o bem estar durante o exercício do ofício. Lopez (2009, p. 85) explica que isso marcou “a primeira e transcendental manifestação histórica da intervenção dos poderes públicos nas relações entre privados.”

Posteriormente, vieram os direitos de terceira dimensão, amparados na solidariedade e fraternidade, onde destaca maior atenção aos acidentes do trabalho, um dos graves males decorrentes da industrialização. Segundo Souto (2010, p. 42)

No Brasil, em 1871 foi editado o Decreto 1.313 que tratou da proteção aos menores nas fábricas. Instituiu fiscalização de forma permanente no âmbito dos estabelecimentos fabris, proibindo o trabalho noturno de menores de 15 anos não sendo permitido qualquer trabalho ao menor de 12 anos. Somente após a Primeira Guerra Mundial é que se tratou de medidas legislativas tendentes à proteção do trabalhador vítima de doença ou acidente do trabalho. O surgimento da máquina facilitou a exploração da mão-de-obra, o que provocava desgaste prematuro na saúde do trabalhador então exposto a acidentes laborais, baixos salários e jornadas excessivas. Descreve Segadas Vianna que a invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução dos métodos de trabalho e os efetivos movimentos de protesto e até mesmo rebeliões com a destruição de máquinas.

Observa-se que esse decreto foi decisivo para normatizar os procedimentos, gerando meios de proteção ao trabalhador no contexto do processo produtivo, especificamente em relação as crianças e adolescentes e ao

trabalho vulnerável aos acidentes ocupacionais. O trabalhador, segundo Mota (2004, p.160),

Na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo. Os salários não tinham, como hoje, a barreira dos mínimos vitais. Baixavam até onde a concorrência do mercado de braços permitia que eles se viltassem. Não era pequeno o número de oficinas e manufaturas de calçados, vestuário, móveis, tintas, fundições, etc, geralmente mal instaladas em galpões ou fundos de armazéns e locais não alcançados por qualquer tipo de fiscalização. As fábricas não tinham janelas contribuindo para o aumento da propagação das doenças, expondo a vida dos trabalhadores a perigo, o que contribuía para a baixa média de vida, se comparada aos dias de hoje que é de 76 anos, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).

O Direito do Trabalhador nasce como reação e inconformismo a crescente e incontrolável exploração do ser humano. Segundo Cassar (2009, p. 42) a prática de que o contrato faz lei entre as partes “colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes”. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso.

Desta feita, “o Estado deixou sua posição de inércia, dando início aos diversos instrumentos normativos no intuito de proteger a saúde do trabalhador visando impedir a exploração do homem pelo homem de forma prejudicial” (Matos, 2012, p. 54).

Lazzari (2009, p. 72) destaca que:

Importa ressaltar que os países que, em face de mudanças nos seus regimes previdenciários, adotaram o sistema de capitalização de recursos mediante contas individualizadas em nome de cada segurado abandonaram, a nosso ver, a noção de previdência social, já que esta só se observa quando a sociedade, como um todo, presta solidariedade a cada um dos indivíduos que dela necessitem, por meio do sistema de repartição, ou de fundo único.

Em termos objetivos isso significou que as leis trabalhistas em sua totalidade evidenciaram que o Estado passou de guardião das liberdades individuais a principal defensor de leis justas que pudessem nortear os direitos de patrões e empregados, tutelando, por intermédio do conjunto de leis, o lado hipossuficiente da relação, protegendo da exploração que colocava em sério risco a integridade física e, portanto, produtiva do trabalhador no contexto do livre mercado.

Delgado (2009, p. 99) informa que,

A adoção de tal postura por parte do Estado, inaugurada com o advento das leis trabalhistas, repercutiu diretamente no conceito de “Direitos Fundamentais”, redefinindo substancialmente o alcance da expressão e modificando o seu próprio conteúdo, até então compreendido, em bases jusnaturalistas, como o

conjunto das liberdades inatas aos seres humanos, cujo exercício deveria ser resguardado da ação estatal.

Percebeu-se então que o Estado não poderia ficar inerte diante da situação difícil do trabalhador, principalmente quando entrava em jogo a saúde e integridade física do obreiro. “O Estado tornou-se pioneiro no Direito do Trabalho a partir do momento que o associou aos direitos fundamentais como, por exemplo, o direito a saúde, a liberdade, ao descanso e ao lazer” (Delgado, 2009, p. 98).

3 O DIREITO DO TRABALHADOR NO BRASIL

No Brasil, de acordo com Delgado (2009), com a introdução da máquina nas relações de trabalho houve um grande aumento nos acidentes de trabalho devido às empresas tomadoras de serviços não se preocupar tanto com a proteção dos trabalhadores e sim objetivando grande produção e lucratividade e além do mais o estado estava despreparado de novas edições de Leis de proteção aos trabalhadores.

Para fundamentar os direitos relacionados aos possíveis acidentes de trabalho ou de natureza ocupacional, foi implementada a Lei nº 3.724/19 que tem como fundamento o conceito de risco profissional (Delgado, 2009, p. 98). Entretanto “a década de 1940, mais especificamente no ano de 1943 tornou-se marcante, uma vez que nesse ano passa-se a levar em consideração a Consolidação das Leis do Trabalho, que entre outras normas protecionistas, inseriu regulamentação quanto à prevenção de acidentes” (Mota, 2010, p. 75).

Para Andrietta (2009, p. 16):

As regras até então impostas pela sociedade começaram a ser questionadas, surgindo assim os sindicatos, que através de associações conquistaram a proibição do trabalho infantil, o direito de greve e a jornada de 8 horas por dia e a esperança de dias melhores. A necessidade de direitos protetivos para o cidadão era premente e o discurso de ontem faz eco na atualidade, isto é, a constante procura do ideal de justiça, com condições dignas para o cidadão. Buscando subsídios em Norberto Bobbio, tem-se que o retorno a velhos temas que pareciam esgotados não é nem uma reexumação, nem uma repetição.

Assim, a tendência de excluir o Estado poderia gerar abuso do poder econômico, como pode se constatar através da breve leitura histórica a respeito da Revolução Industrial, onde se percebe que os direitos sociais foram violados. Nesse meio tempo surgiram o que se convencionou denominar de direitos de segunda dimensão, que estão intrinsecamente relacionados aos direitos sociais.

Nesse sentido, ocorre a priorização dos direitos à Seguridade Social ocorre a valorização, ainda que mínima do trabalhador e suas necessidades relacionadas a saúde (Delgado, 2009). Segundo Lazzari (2009, p. 52),

A Constituição de 1934 instituiu a contribuição tripartite para fazer frente ao acidente de trabalho, bem como a outros infortúnios. Mas foi com a Constituição de 1946 que surgiu a obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. Em 1972 surge a Portaria n.º 3237, que tornou obrigatório,

além dos serviços médicos, os serviços de higiene e segurança em todas as empresas onde trabalham 100 ou mais pessoas (Portaria 3237, de 27/6/72, do Ministério do Trabalho), sendo que na atualidade leva-se em consideração não só o número de empregados da empresa, mas também o grau de risco da mesma. Em 1978 foi criada a Portaria n.º 3.214, que aprova as Normas Regulamentadoras (NR's) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, abordando vários aspectos relacionados ao ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador, obrigando as empresas ao seu cumprimento.

Foi então a Constituição de 1946 instituiu o pagamento do seguro acidente de trabalho pelo empregador e a Constituição de 1967 tornou obrigatório o pagamento do mesmo. Ainda, em 1967 a Previdência Social passou a ser competente para gerir o Seguro Acidente do trabalho (Penha, 2012).

A Constituição mencionada instituiu o pagamento do seguro acidente de trabalho pelo empregador Como já mencionado, “a Segurança e Medicina do Trabalho começou a ser tratada no Brasil na Constituição de 1946 e, ao longo do tempo, passou a ter contornos mais definidos” (Delgado, 2009, p. 55).

Meira (2013, p. 83) assinala que:

As Constituições posteriores repetiam as disposições anteriores e cresciam alguns detalhes na norma referente ao acidente de trabalho, tais como: o trabalhador rural passou a ter direito ao acidente de trabalho, a comunicação dentro de 24 horas após o acidente, etc. E, finalmente, em 1988 a atual constituição especificou o seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, mas não excluiu a indenização por culpa ou dolo.

A Organização Mundial de Saúde (OMS), no preâmbulo da sua Constituição, conceitua Saúde como “o Estado de completo bem-estar físico, mental e Social, e não apenas ausência de doença” dessa forma Milton Junior descreve (2013, p.19):

Examinando a definição formulada pela OMS, pode-se verificar que ela consegue demonstrar de maneira satisfatória que a compreensão da saúde humana perpassa pela análise em conjunto dos aspectos fisiológicos, psicológicos e sócias, retirando-se, por conseguinte, a visão limitativa da vinculação da saúde à simples ausência de doenças. Deve-se, portanto entender que a Saúde do trabalhador, como cidadão, também engloba a junção dos aspectos físicos, mentais e sociais.

Importante ressaltar o reconhecimento da possibilidade de cumulação das reparações acidentárias em caso de infortúnio laboral que decorra devido ao dolo do empregador ou de seu pressuposto.

Para Delgado (2009, p. 1710) a expressão princípio, por extensão, significa ainda “proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos e, nesta dimensão, proposição lógica fundamental sobre a qual se apóia o raciocínio”. O termo desta, maneira, apresenta consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito.

No entendimento de Cassar (2011, p. 171):

Os princípios não são ideias com intuito valorativo, que dependem da concepção individualista do ser humano, pelo contrário eles alcançam sentido ainda maior, pois impõe o dever de adquirirmos uma série de atos e valores indispensáveis a realização de um estado de coisas. Os princípios dizem a finalidade perseguida por todo o ordenamento jurídico, mas não diz a maneira para se chegar a finalidade intuitiva, pois o princípio é aberto, de menor densidade e de maior abrangência, seu alto grau de generalidade e força abstrata requer a criação de regras que possam exteriorizá-las de forma mais lúcida e prática (Cassar, 2011, p. 171).

É necessário especificar que há distinções entre princípios e regras, porém, ambas são normas jurídicas, e estando positivados (explícita ou implicitamente), os mesmos terão forças normativas. As regras podem servir de fundamento para outras regras, tão como os princípios podem servir de alicerce e amparo para decisões concretas, citando neste sentido como forma explicativa, a situação de quem adota para si, como inescusável a norma não magoar alguém em sua auto-estima, toma para si uma regra, em ato contínuo, tal regra pode nortear a razão de existência de outra regra, como não comentar com alguém os motivos de seus fracassos, logo os princípios podem ser base para decisões concretas, ou seja, puro dever-ser.

Para Delgado (2009, p. 1710) a expressão princípio, por extensão, significa ainda “proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos e, nesta dimensão, proposição lógica fundamental sobre a qual se apóia o raciocínio”. O termo desta, maneira, apresenta consigo a força do significado de proposição fundamental. E é nessa acepção que ela foi incorporada por distintas formas de produção cultural dos seres humanos, inclusive o Direito.

No entendimento de Cassar (2011, p. 171):

Os princípios não são ideias com intuito valorativo, que dependem da concepção individualista do ser humano, pelo contrário eles alcançam sentido ainda maior, pois impõe o dever de adquirirmos uma série de atos e valores indispensáveis a realização de um estado de coisas. Os princípios dizem a finalidade perseguida por todo o ordenamento jurídico, mas não diz a maneira para se chegar a finalidade intuitiva, pois o princípio é aberto, de menor densidade e de maior abrangência, seu alto grau de generalidade e força abstrata requer a criação de regras que possam exteriorizá-las de forma mais lúcida e prática (Cassar, 2011, p. 171).

É necessário especificar que há distinções entre princípios e regras, porém, ambas são normas jurídicas, e estando positivados (explícita ou implicitamente), os mesmos terão forças normativas. As regras podem servir de fundamento para outras regras, tão como os princípios podem servir de alicerce e amparo para decisões concretas, citando neste sentido como forma explicativa, a situação de quem adota para si, como inescusável a norma não magoar alguém em sua auto-estima, toma para si uma regra, em ato contínuo, tal regra pode nortear a razão de existência de outra regra, como não comentar com alguém os motivos de seus fracassos, logo os princípios podem ser base para decisões concretas, ou seja, puro dever-ser.

É importante frisar que o num sistema jurídico não há que se pensar em haver apenas regras ou apenas princípios, visto que as regras possuem conceitos fechados e invioláveis, pela necessidade da segurança jurídica e também de uma estabilidade social. Por outro vértice, os princípios ajudam na compreensão e para uma melhor interpretação do Direito.

O conceito de princípios do direito foi descrito acima, contudo é preciso olvidar para uma conceituação inerente aos princípios constitucionais, se por um lado os princípios gerais do direito servem de forma subsidiária para o legislador e juiz, o mesmo não acontece com os princípios constitucionais positivados, pois alcançam verdadeiros status de normas aptas a serem aplicáveis ao caso concreto, sua eficácia assim é imediata (Cassar, 2011).

Os princípios específicos do Direito do Trabalho partem da necessidade de proteger o trabalhador de possíveis violações aos seus direitos e, ao mesmo tempo, manter as relações trabalhistas equilibradas entre patrões e empregados. Neste ponto, há um princípio no direito do trabalho que tem por enfoque a proteção, que por sua vez, possui a finalidade jurídica de proteger o trabalhador, considerando a sua posição peculiar ao direito do trabalho (Sarlet, 2014).

Assim, percebe-se que a proteção é o principal objetivo do Direito do Trabalho, pois o direito protetor justifica a existência do Direito do trabalho, considerando que o mesmo desenvolve-se através da exploração excessiva dos trabalhadores, vindo ainda para salvar o trabalhador da desigualdade que se encontram os partícipes da relação de emprego, que de um lado está o empregador que tem o maior poder econômico e por sua vez, tem o poder do mando, e por outro lado, tem o trabalhador, subordinado e hipossuficiente.

No direito do trabalho contemporâneo a tutela do trabalhador ainda está assentada na ideia de fator compensatório, que leva em conta o empregado subordinado, tomando em critério referencial uma série de normas definidas para servir de contrapeso em relação a posição hierárquica superior do empregador não apenas no caso concreto, mas reconhecida de fato no âmbito jurídico (Barros, 2008).

Assim, o princípio da proteção é baseado nas regras e situações mais benéficas, com fulcro essencial no Direito do Trabalho, consistindo em tentar evitar e corrigir as desigualdades existentes entre empregador e empregado, nascendo apenas no campo jurídico uma superioridade em favor do empregado, em decorrência de sua situação de hipossuficiência ou vulnerabilidade em relação ao poder dos donos dos meios de produção.

Deste modo a base do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, sobre as quais a preferência sempre recairá naquela cuja aplicação no caso concreto, será por sua razão mais benéfica ao trabalhador (Barros, 2015). Isso subentende que o princípio trabalhista a ser seguido quando os conflitos se evidenciam é aquele que venha a beneficiar ou proteger os direitos do trabalhador.

Em decorrência de um possível desequilíbrio existente na relação de trabalho travada entre empregado e empregador, o empregado por ser a parte hipossuficiente em relação ao empregador, leva a ser consagrado o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar as situações de desigualdade evidenciadas no caso concreto, assim a regra para contrabalancear a relação desigual, é criar outras normas para tratar esta desigualdade (Cassar, 2014).

Novamente, observa-se que o trabalhador e seus direitos precisam ser assegurados e se sobressaírem, mesmo que para isso seja necessária a elaboração de condições ou normas que venham a tornar possível equilibrar novamente as relações trabalhistas. A proteção ao trabalhador, por este ser a parte hipossuficiente na relação trabalhista, desdobra-se em três circunstâncias, quais sejam: o princípio in dúbio pro operário, aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica.

Isso mostra que em relação ao in dúbio pro operário, ressalta-se que sua aplicabilidade se dará sempre no caso de dúvida do jurista, que decidirá neste caso sempre em favor do empregado, no que se refere a aplicação da norma mais favorável, ocorre o afastamento da norma mais gravosa para o trabalhador e aplicação da condição da legislação mais favorável, por sua vez a condição mais benéfica, trata-se de saber no caso concreto qual a condição contratual mais vantajosa para o trabalhador, em detrimento inclusive do que dispõe o contrato (Barros, 2014).

Compreende-se, assim, que o princípio de proteção do trabalhador está evidenciado de modo intenso e de fácil percepção no ordenamento jurídico, tendo em vista a forte intervenção estatal nas relações de emprego, o que restringe consideravelmente a autonomia da vontade das partes, pois o Estado impõe de antemão regras mínimas que devem ser respeitadas pelos protagonistas da relação de

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS

4.1.1 A Súmula 443 do TST

A Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) surge para proteger de dispensas injustificadas os trabalhadores portadores do vírus HIV, porém essa súmula tem adotado um sentido mais amplo, sendo aplicada a outras doenças graves, e estabelece que:

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.

Essa presunção é um marco importante na proteção contra a dispensa discriminatória. A aplicação dessa súmula, conforme destacam Roberta Lima e Silva (2023), deve ser estendida também aos trabalhadores com câncer, considerando

o estigma social e os impactos psicológicos da doença, os quais devem ser tratados da mesma forma que o HIV.

Assim, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST, Súmula 443), é discriminatória a dispensa quando a doença causa estigma ou preconceito. Nessa circunstância, o trabalhador não tem o ônus de comprovar a discriminação. Em termos simples é possível reafirmar que essa Súmula estabelece que a dispensa de um empregado portador de câncer é presumidamente discriminatória.

Silva (2024) explica que isso significa que, se o empregado for dispensado e tiver uma doença grave como o câncer, o empregador deve provar que a demissão não teve relação com a doença para evitar a nulidade do ato. A consequência para o empregador pode ser a reintegração do empregado ou o pagamento de indenização por danos materiais e morais.

4.1.2A Convenção nº 111 da OIT no combate à Discriminação no Trabalho

A Convenção nº 111 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 62.150/1968, estabelece que os Estados devem tomar medidas eficazes para eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação (Santos, 2021). Embora a convenção não mencione especificamente o câncer, ela proíbe a discriminação com base na condição de saúde, proporcionando uma base legal robusta para o combate à dispensa discriminatória por motivo de saúde.

O estudo de Santos (2021) expõe como o Tribunal Superior do Trabalho tem utilizado essa convenção para fundamentar decisões que envolvem trabalhadores com doenças graves, como o câncer, ampliando a aplicação das proteções previstas na convenção para abranger essas condições de saúde. A jurisprudência tem declarado inválidas as demissões sem justa causa de trabalhadores em tratamento de doenças graves, como o câncer, reforçando a necessidade de garantir a continuidade do vínculo empregatício desses trabalhadores.

Além do mais é necessário evidenciar que o direito e a dignidade do ser humano foram contempladas nesse documento resultante da Convenção nº 111 da OIT no combate à discriminação no trabalho, posto que os direitos humanos são as faculdades, liberdades e reivindicações inerentes a cada pessoa unicamente com o fundamento da sua condição humana. Tratam-se, por isso, de direitos inalienáveis ninguém, sob nenhum pretexto, pode privar outro sujeito desses direitos para além da ordem jurídica existente e independentes de qualquer fator particular (raça, nacionalidade, religião, gênero etc.) (Silva, 2023).

Também são irrevogáveis (não podem ser abolidos), intransferíveis e intransmissíveis (uma pessoa não pode “ceder” estes direitos à outra) e irrenunciáveis (ninguém pode renunciar aos seus direitos básicos). Ainda que se encontrem protegidos pela maioria das legislações internacionais, os direitos humanos representam uma base moral e ética que a sociedade considera fundamental respeitar para proteger a dignidade das pessoas (Assulai, Matabele, 2011).

A história dos direitos Humanos no Ocidente é a história da própria condição humana e de seu desenvolvimento nos diversos modelos e ciclos econômicos, políticos e culturais pelos quais passamos; é a forma com que as relações humanas têm sido travadas e que mecanismos e instrumentos institucionais as têm mediado. Em cada uma destas etapas, os Direitos Humanos foram se incorporando, sendo primeiras nas ideias políticas, e em seguida no plano jurídico (portanto no sistema normativo do direito positivo internacional e interno) (Leal, 2000, p. 33).

A dignidade da pessoa humana é uma qualidade inerente, inseparável de todo e qualquer ser humano, é característica que o define como tal.

Segundo Flores (2007) os direitos humanos compõem a nossa racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana. Realçam, sobretudo, a esperança de um horizonte moral, pautado pela gramática da inclusão, refletindo a plataforma emancipatória características do tempo atual.

A dignidade é essência do ser humano, e não simplesmente um direito. Ela "concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas". Ou seja, tal princípio é o núcleo essencial dos direitos fundamentais. Entretanto, a Constituição não esgota em seu texto a totalidade dos direitos humanos, eis que, sempre, no decorrer do tempo e conforme a evolução da sociedade surge novos e inquestionáveis direitos. Segundo Moraes:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar [...] (Moraes 2006, p. 16).

Sarlet (2021, p. 40) ensina que "a dignidade da pessoa humana é irrenunciável e a qualifica, afirmando que ela existe ainda que o Direito não a reconheça. Todavia, a ordem jurídica exerce importante papel prevendo-a, promovendo-a e protegendo-a, sendo isso necessário". Ainda que se reconheça que a dignidade pré-existente ao Direito, e ainda que esta possua previsão constitucional, são imprescindíveis concretizações de ações que tornem os direitos fundamentais, derivados do princípio maior em comento, reais e efetivos, integrantes verdadeiramente da vida de todo e qualquer indivíduo.

Para Hoefling (2015, p. 161) toda pessoa possui dignidade, independente de qualquer característica, sendo, inclusive, irrelevante se o titular tem consciência ou não da sua dignidade: ela existe mesmo assim. Para o mesmo autor, não é possível a perda da dignidade humana em nenhuma condição. Em vista disso, mesmo para aquele criminoso "que pode ter atentado, da forma mais grave e insuportável, contra tudo aquilo que a ordem de valores da Constituição coloca sob sua proteção, não pode ser negado o direito ao respeito da sua dignidade."

A Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988) prioriza o bem estar do ser humano e o respeito pela sua dignidade, sendo um dos direitos fundamentais expressamente previstos. Nossa República rege-se, em suas relações internacionais, pela prevalência dos direitos humanos, sendo que estes também orientam internamente, todo o ordenamento jurídico. Quase todas as constituições dos modernos Estados Democráticos de Direito, como a brasileira, partem deste princípio: a dignidade humana.

4.2 DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA APLICADAS

Grandes doutrinadores do direito do trabalho vêm se posicionando de forma firme e fundamentada contra a dispensa discriminatória, especialmente quando relacionada a condições de saúde que colocam o trabalhador em situação de vulnerabilidade. Para Delgado (2023), a dispensa discriminatória é um ato ilícito que afronta a dignidade da pessoa humana e os princípios fundamentais do direito do trabalho, como a proteção à parte hipossuficiente e a vedação à discriminação. Em casos de doenças graves, torna-se essencial uma tutela jurídica eficaz para resguardar os direitos do trabalhador. A discriminação no ambiente de trabalho ocorre com base em características pessoais, como a condição de saúde, as quais são legalmente protegidas e não podem justificar qualquer forma de tratamento desigual.

Indo além, entende-se que "as doenças graves, como o câncer, carregam um estigma social forte, o que justifica a necessidade de proteção especial para os trabalhadores afetados por essas condições" (Barros, 2016. p. 769). Nesse sentido, a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, especialmente por meio da Súmula nº 443, tem reafirmado o compromisso com a proteção do trabalhador contra a dispensa discriminatória, notadamente nos casos que envolvem doenças graves, como o câncer.

O TST entende que, na ausência de justificativa objetiva e legítima, a rescisão contratual de empregado acometido por enfermidade grave deve ser presumida como discriminatória, sendo, portanto, inválida, com consequente reintegração ou indenização compensatória ao trabalhador lesado (Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 443).

Em muitos desses casos, a reintegração do trabalhador ao emprego ou o pagamento de indenização em dobro são as medidas de reparação previstas pela Lei nº 9.029/1995.

4.3 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Nesse contexto, a dispensa discriminatória é uma das formas mais evidentes de violação desses direitos, configurando-se como a rescisão do contrato de trabalho motivada por razões ilegítimas e arbitrárias, que refletem diretamente na dignidade e na igualdade do trabalhador. Para compreender o impacto dessa prática, é essencial abordar tanto o conceito de dispensa no ambiente de trabalho quanto a legislação e jurisprudência que amparam a proteção contra esse tipo de rescisão contratual. (Nascimento, 2021)

De acordo com Ximenes (2024, p. 5):

A dispensa de um trabalhador é uma ação que pode ser motivada por diversas razões, seja por decisão do empregador, com ou sem justa causa, seja por até mesmo solicitação voluntária do próprio trabalhador. No entanto, quando essa dispensa ocorre de maneira discriminatória, surgem consequências significativas tanto para o empregado, quanto para o empregador.

A dispensa discriminatória ocorre quando a rescisão do contrato de trabalho é motivada por características pessoais do trabalhador, como cor, raça, estado civil, sexo, idade, religião, ou condição de saúde, entre outras. Tais dispensas são consideradas ilícitas e devem ser evitadas, pois violam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade no trabalho.

De forma ainda mais incisiva pode-se afirmar que a dispensa discriminatória é, acima de tudo, uma demissão trabalhista sendo essa atitude motivada por aspectos que concernem a alguma características pessoais, sociais e de saúde e que estão dissociadas de motivos legítimos como o desempenho profissional pífio, reestruturação da empresa ou mesmo a aspectos financeiros/técnicos. Essa prática é ilegal no Brasil, pois viola princípios de igualdade e não discriminação garantidos pela Constituição Federal e também pela Lei nº 9.029/95 (Ximenes, 2024).

Estão listados como motivos para a dispensa discriminatória questões referentes a raça ou etnia; gênero e orientação sexual; a idade; religião ou crença; deficiência ou doença grave; estado civil ou situação familiar; filiação política ou sindical, ou o fato de o empregado ter uma ação judicial contra a empresa.

4.4 ANÁLISE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA DE UM EMPREGADO DE EMPRESA PRIVADA COM DIAGNÓSTICO DE CÂNCER AVANÇADO

No caso concreto, objeto de análise desta pesquisa, o câncer configura-se como uma doença de alta complexidade que implica na fragilidade física e emocional do trabalhador. Esta fragilidade, por sua vez, pode gerar a segregação por parte de empresários, cuja preocupação monetária pode ser abalada por fatores como a queda da produção do empregado, idas frequentes aos hospitais e afins, situações decorrentes da enfermidade oncológica que pode acometer empregados em plena operacionalidade em suas funções laborais.

A análise do processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202, julgado pela 2ª Vara do Trabalho de Macapá, ilustra como o ordenamento jurídico brasileiro responde a essa prática discriminatória e como a jurisprudência tem aplicado a proteção ao trabalhador em situações de vulnerabilidade, como é o caso de doenças graves.

No caso em questão, a trabalhadora E.R.L.S foi dispensada por uma cooperativa de crédito no Estado do Amapá – Sicoob Amapá após ser diagnosticada com câncer de tireoide (neoplasia maligna), condição de saúde grave que é frequentemente associada a estigmas e preconceitos sociais. A reclamante alegou que a rescisão do seu contrato de trabalho foi feita de maneira injusta e discriminatória, já que a empresa

tinha pleno conhecimento de sua condição de saúde.

A prova do conhecimento da empresa sobre o diagnóstico de câncer da empregada foi corroborada por documentos médicos, e-mails corporativos e pelo depoimento de uma ex gerente, que afirmou que a doença era de conhecimento geral na empresa desde fevereiro de 2018, o que refutava a alegação de desconhecimento da reclamada. (Processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202, 2ª Vara do Trabalho de Macapá).

Esse ponto é crucial, pois a dispensa de um trabalhador em situação de vulnerabilidade, como a de um paciente com câncer, sem qualquer justificativa plausível ou objetiva, configura uma violação dos direitos do trabalhador e uma conduta discriminatória por parte do empregador (Delgado, 2015; Santos, 2021).

Além disso, o impacto emocional foi inevitável diante da premissa de que a colaboradora deixou de ser um recurso valioso para empresa e por esse motivo fora dispensado, o que pode acarretar aos colegas de trabalho a impressão negativa acerca dos princípios éticos da empresa.

Assim sendo, além da questão emocional enfrentada pela trabalhadora dispensada de maneira discriminatória, que já lida com o estigma social em decorrência dessa demissão, essa forma de término do contrato de trabalho pode gerar um ambiente laboral instável.

A impressão duvidosa sobre a conduta da empresa frente ao empregado dispensado injustamente não se restringe apenas aos colegas de trabalho, estando a empresa ainda sujeita a críticas da sociedade de maneira geral, o que acarreta à mesma uma imagem ruim no mercado.

4.5 ESTIGMA, PRECONCEITO E VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR COM CÂNCER

O câncer é uma das condições de saúde que mais carrega estigma social, afetando profundamente a forma como o trabalhador é tratado no ambiente de trabalho (Silva, 2023). Roberta Lima e Silva (2023) destaca que trabalhadores diagnosticados com câncer enfrentam dificuldades tanto para manter seu vínculo empregatício quanto para retornar ao trabalho após o tratamento.

A autora observa que, assim como o HIV, o câncer é uma doença estigmatizada, o que resulta em demissões sem justa causa logo após o diagnóstico ou o retorno ao trabalho. Além disso, os trabalhadores com câncer frequentemente enfrentam pressões indiretas para pedir demissão e são alvo de desconfiança por parte dos empregadores quanto à veracidade dos afastamentos médicos. O estigma social associado ao câncer prejudica a reintegração desses trabalhadores ao ambiente de trabalho e pode levar a atitudes discriminatórias que violam seus direitos fundamentais (Silva, 2023; Sarmiento, 2011).

A dispensa discriminatória de E.R.L.S ilustra como a legislação brasileira, por meio da Constituição Federal, da Súmula 443 do TST e da Convenção nº 111 da OIT, garante a proteção do trabalhador contra rescisões arbitrárias e discriminatórias motivadas por condições de saúde (BRASIL, 1988; TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2025; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2025).

O reconhecimento da nulidade da dispensa e a condenação da empresa ao pagamento de indenização

substitutiva e danos morais demonstram a seriedade com que o ordenamento jurídico brasileiro trata as violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A reintegração do trabalhador ao seu posto ou a indenização adequada são formas de reparar a injustiça e restaurar a dignidade do trabalhador, reafirmando que as condições de saúde, como o câncer, não podem ser utilizadas como motivo para discriminação no ambiente de trabalho (Cassar, 2023; Santos, 2021; Sarmiento; Gomes, 2011)

No âmbito jurídico a Lei nº 9.029/1995 que assim como a CLT e a Carta Magna ampara pela não discriminação, prevê que:

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; II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (BRASIL, 1995).

De forma sintetizada, este dispositivo traz possibilidades que não se confundem com o direito do trabalhador de ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, nesse estamos diante de medidas administrativas, que tem o intuito de através punições de natureza econômica: multas e proibição de empréstimos e financiamentos, a diminuição da prática discriminatória no ambiente laboral. Tal previsão parte da interpretação a qual a dispensa discriminatória está diretamente relacionada com o preconceito. Contudo cabe destacar que a procedência ou improcedência são analisadas na individualidade de cada caso, considerando que as decisões nesse sentido não são unânimes. Segundo estabelece o autor Melo, com o qual esta pesquisa segue a mesmo pensamento:

(...) é direito do empregador demitir qualquer empregado sem justa causa, desde que lhe pague todos os direitos indenitários. O que é inadmissível é demitir-se tão-somente porque aquela pessoa está acometida de uma determinada doença – isto é discriminação. (Melo, 2017, p.130).

Conforme o expressado pelo autor, o empregador pode dispensar o empregado a qualquer momento sem justa causa, desde que pague todas as verbas trabalhistas desta rescisão. O que não se admite é a dispensa em razão da doença.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista da temática abordada neste estudo, o foco principal relaciona-se a dispensa discriminatória de um empregado, de empresa privada, diagnosticado com câncer em estágio avançado. Assim, analisou-se o referido tema à luz do direito trabalhista brasileiro. A escolha da temática partiu da constatação de que, mesmo diante de um arcabouço legal protetivo, ainda persistem atitudes discriminatórias no ambiente laboral, especialmente quando envolvem doenças graves que carregam estigmas e preconceitos, como o caso do

câncer.

No Brasil, a Carta Magna vigente busca assegurar direitos inerentes à pessoa humana e, a partir disto, proíbe qualquer forma de discriminação no ambiente laboral. Em complemento, normas infraconstitucionais e instrumentos internacionais ratificados pelo país, reforçam o dever de proteção do trabalhador em situação de vulnerabilidade.

Contudo, percebeu-se nos recortes teórico de autores que versam sobre essa questão que a marginalização ainda é frequente, em razão do déficit de práticas que buscam efetivar o previsto na lei, o que exige recorrer a outros dispositivos legais para assegurar os direitos e a proteção do trabalhos contra atitudes discriminatórias no ambiente laboral.

Em razão disso a hipótese do estudo foi confirmada, posto que no processo Nº 0000790-83.2018.5.08.0202 e sob a égide do direito trabalhista brasileiro fica explicitada a dispensa discriminatória da funcionária diagnosticada com câncer, visto que a empresa alegou uma reestruturação técnica, mas as provas mostraram que após sua saída houve novas contratações. Não obstante, nota-se que as vítimas de discriminação enfrentam dificuldades para provar suas alegações nos processos judiciais, dificuldades essas que podem, se revelar como um obstáculo significativo para obtenção de um resultado justo.

Outrossim, é necessário reafirmar que a Súmula nº 443 do TST representa uma maior proteção desses empregados que se encontram fragilizados e sujeitos a discriminação nas relações de trabalho, frente à conduta discriminatória do empregador. Dada à importância do assunto, torna-se necessário a conscientização acerca da dispensa discriminatória, de maneira a evitar o estereótipo empregado ao portador de doenças graves, de forma especial acerca do câncer, o qual foi o principal interesse desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Processo nº 0000790-83.2018.5.08.0202**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br>. Acesso em: 11 maio 2025.

ASSULAI; Janete; MATABELE, Benigna. **Direitos Humanos e o princípio da dignidade humana: convergências e diferenças**. 2 Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro . **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 769.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 11 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Câncer**. Disponível em: . Acesso em: 18 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (TRT). **Recurso ordinário (RO). 0011009-30.2022.5.03.0017** Disponibilização: 21/09/2023; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator(a)/Redator(a) Taisa Maria M. de Lima.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FLORES, Joaquín Herrera. **A reinvenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2007.

HOEFLING, João Carlos. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Curitiba: Juruá, 2015.

JUNIOR, Milton. **Saúde do trabalhador e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013.

LEAL, R. G. **Perspectivas Hermenêuticas Dos Direitos Humanos E Fundamentais No Brasil**. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MATOS, Eneas de Oliveira. **Saúde e segurança do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 2012.

MEIRA, Cláudia. **Direito do trabalho e proteção social**. São Paulo: Método, 2013.

MOTA, Severino. **Direito do trabalho e dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. Silva, Roberta Lima. Dispensa discriminatória e a abrangência do empregado portador de câncer na súmula 443 do TST. *Manhuaçu*, 2023. 43 p. Monografia (Direito).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra, 1958. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

PENHA, Rodolfo. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil**. São Paulo: LTr, 2012.

SARMENTO, Daniel. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 77, n. 4, p. 87–114, out./dez. 2011**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28342>. Acesso em: 11 abr. 2025.

SANTOS, Denise Oliveira dos. **A Discriminação ao Portador de Doença Crônica no Mercado de Trabalho**. BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coordenadora). Trabalho e Igualdade: Tipos de Discriminação no Ambiente de Trabalho. Porto Alegre: Livraria do advogado; Escola Judicial do TRT da 4ª R., 2012.

SANTOS, Tiago Batista. **Aplicação da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho na solução de casos de dispensa discriminatória de empregado motivada pelo câncer: uma análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no período de 2016-2021**. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-Graduação em Direito. Natal, RN, 2021.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no trabalho: uma revolução em andamento**. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2010.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Portal Institucional**. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 11 abr. 2025.

XIMENES, A. M. **Além do limite: reflexões sobre a dispensa discriminatória de trabalhadores doentes no Direito do Trabalho**. São Paulo: Dialética, 2024.

ZIMMERMANN, Cíntia. **Dispensa discriminatória nas relações de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2024.