

CURSO DE DIREITO

Ronilson Miranda Frare

**A DISPENSA ARBITRÁRIA E DISCRIMINATÓRIA DE EMPREGADOS
PORTADORES DE CÂNCER À LUZ DOS PRINCÍPIOS E NORMAS
CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS**

Santa Cruz do Sul
2017

Ronilson Miranda Frare

**A DISPENSA ARBITRÁRIA E DISCRIMINATÓRIA DE EMPREGADOS
PORTADORES DE CÂNCER À LUZ DOS PRINCÍPIOS E NORMAS
CONSTITUCIONAIS E TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Dra. Suzete da Silva Reis

Santa Cruz do Sul
2017

TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC – considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, do acadêmico Ronilson Miranda Frare adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de Trabalhos de Conclusão do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 23 de novembro de 2017.

Prof. Dra. Suzete da Silva Reis
Orientadora

À minha família, amigos e todos portadores de câncer.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me proporcionado saúde, força e capacidade no desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus pais e seus companheiros pelo apoio, compreensão e confiança no decorrer da graduação, pessoas que nunca tiveram uma oportunidade em ingressar no ensino superior, porém sempre se empenharam em realizar o meu sonho. Um agradecimento especial ao meu pai, um guerreiro que lutou contra um câncer e saiu vencedor, razão pela qual dedico a ele esta obra.

Aos professores e colegas da UNISC, pela amizade, pelos conhecimentos e ensinamentos transmitidos sem esforços, em especial a professora e orientadora Dra. Suzete Reis, pela sua disposição, paciência e sabedoria.

A família Vontobel por ter me ajudado na tradução do resumo para língua inglesa.

Pela compreensão dos meus amigos e companheiros, nos momentos nos quais estive ausente, agradeço também aos que estiveram presentes nos bons e maus momentos.

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis”. (JOSÉ DE ALENCAR).

RESUMO

O presente trabalho visa discutir e analisar quais as consequências da dispensa discriminatória e arbitrária, bem como as medidas adequadas para prevenir e combater a prática destes atos. A partir do método dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica, busca-se demonstrar que o acontecimento destas dispensas é tão ancestral como o vínculo de trabalho entre empregador e empregado. Além disso, ressaltar que tais comportamentos violam o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os princípios e normas constitucionais e trabalhistas. Em tempos de crise, muitas vezes dispensa-se o empregado injustificadamente como motivo de dispensa. O objetivo do trabalho é analisar as consequências dessas dispensas e as responsabilidades do empregador no exercício do trabalho.

Palavras chaves: câncer; dispensa discriminatória; dispensa arbitrária; dignidade humana direito do trabalho.

ABSTRACT

The following presentation aims to discuss and analyze the consequences of discriminatory and arbitrary waiver, as well as the appropriate measures to prevent and combat the practice of these acts. From the deductive method and the bibliographic research technique, it aims to demonstrate that the event of these dispensations is as ancestral as the bond of work between employer and employee. In addition, it should be noted that such conduct violates the principle of the dignity of the human person, as well as constitutional and labor principles and norms. In times of crisis, the employee is often dismissed unreasonably as a dispensation. The objective of the study is to analyze the consequences of these waivers and the responsibilities of the employer in the work.

Keywords: cancer; discriminatory waiver; arbitrary waiver; human dignity right; labor laws.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO	11
2.1	A relação de emprego e de trabalho nas sociedades contemporâneas	12
2.2	Os princípios e garantias fundamentais no Direito do Trabalho.	14
2.2.1	O princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental	17
2.2.2	O empregado portador de neoplasia maligna e seus direitos assegurados nos princípios e normas constitucionais e trabalhistas	18
3	O QUE É CANCER	20
3.1	As principais causas do Câncer	21
3.2	Dos tratamentos	27
3.3	Alguns Direitos da pessoa portadora de câncer	29
4	DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.....	33
4.1	O conceito de discriminação.....	33
4.2	A discriminação do empregado portador de câncer.....	35
4.3	As consequências da discriminação para o empregador	37
4.4	Da dispensa arbitrária.....	41
4.5	Súmula 443 do TST e a reintegração	43
4.5.1	Análise jurisprudencial de um caso concreto	48
5	CONCLUSÃO	52
	REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

É expressivo o número de ações ocasionadas por trabalhadores que são demitidos em razão do câncer. O número de pessoas que contraem a doença durante o vínculo empregatício tem ocasionado inúmeros destes conflitos judiciais. Sendo assim, o presente trabalho visa discutir e analisar quais as consequências das dispensas e discriminatórias e arbitrária aos empregados portadores de câncer. A partir do método dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica, comprovou-se que as demissões discriminatórias e arbitrárias são tão ancestrais quanto o vínculo de trabalho entre empregado e empregador.

Além da evolução histórica do câncer, bem como a discriminação aos empregados portadores de neoplasia maligna, serão verificados os princípios e normas constitucionais e trabalhistas.

Atualmente, a polêmica a cerca do tema está em desenvolvimento com o projeto de lei (PLS 14/2017) de autoria do senador Eduardo Amorim (PSDB-SE), onde visa conceder garantia de emprego, por no mínimo um ano, ao segurado da previdência social com câncer que receber auxílio doença.

Tendo em vista que, o fato destes terem sua capacidade laboral afetada em razão dos tratamentos para combater a doença, não lhes tira a garantia de emprego bem como a dignidade humana, esta que é assegurada pela Constituição Federal. Atualmente não há legislação específica que trate sobre o assunto, haja vista que, o tema é de importante relevância no meio jurídico e social e aplicando-se meios corretos para tratar do assunto, poderá haver uma diminuição de demissões discriminatórias, bem como redução de ações no judiciário.

O diagnóstico de câncer causa um grande abalo físico e psicológico em qualquer pessoa. A partir daí, é preciso se readaptar a um novo modo de viver embora pareça impossível. Nesse momento, o apoio dos familiares, amigos e colegas é indispensável. Contudo, os portadores desta neoplasia não podem ser discriminados e demitidos injustamente por seus empregadores ao descobrirem do fato. Posteriormente, isto vai ocasionar perdas econômicas e financeiras a empresa e ao empregador, devido as ações no poder judiciário decorrentes de Dano Moral ou de reintegração ao emprego.

Portanto, para evitar estas lides no poder judiciário a questão a ser respondida é: Quais os direitos e garantias do empregado portador de câncer à luz da Constituição Federal e da Legislação Trabalhista? Sendo assim, a razão do presente

trabalho é esclarecer o que é a dispensa discriminatória e arbitrária aos portadores de neoplasia maligna, como elas estão presentes no ambiente de trabalho, e quais suas consequências tanto ao empregador como para o empregado.

Para a realização do presente trabalho, o método utilizado será o hermenêutico, onde irá analisar determinados textos e entendimentos. Desta forma, este estudo irá relacionar o ordenamento jurídico com situações reais de dispensas discriminatórias de empregados portadores de câncer. No que diz respeito às técnicas, o estudo será baseado em pesquisas de livros, artigos científicos assim como material disponibilizado por meio eletrônico (*e-books*) através da rede mundial de computadores, além das bases de dados da biblioteca da UNISC e portal de periódicos.

No decorrer da presente obra, será tratado em primeiro capítulo sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho, bem como os princípios e garantias fundamentais que regem este ramo do direito, tendo o princípio da Dignidade Humana como um dos principais princípios. A seguir no segundo capítulo, será tratado a origem do câncer, bem como suas causas e em terceiro capítulo trataremos sobre a Dispensa Discriminatória e arbitrária e os reflexos para empregador e empregado.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

A revolução industrial deu início ao conjunto de normas e princípios do direito do trabalho, pois devido o surgimento de máquinas e o ritmo de produção mais acelerado foi necessário um número mais expressivo de empregados para operar e dar conta dos serviços. Porém, além das consequências econômicas, houveram também mudanças nos fatores políticos e sociais. (DELGADO, 2014).

Houve uma generalização no emprego de mulheres e menores, pois estes poderiam operar as máquinas devido a redução do esforço físico, tanto que suplantou o trabalho dos homens. O que era melhor, pois estes, não estavam preparados para reivindicar, suportavam baixos salários, jornadas desumanas e trabalhavam em locais com riscos de acidentes. (BARROS, 2010).

Porém, eram tratados com desigualdade perante o empregador e com igualdade entre si, isso, devido a quantidade de pessoas para preencherem as vagas de emprego, onde tornou-se mais frequente a exploração da mão de obra. Sendo assim, Manus (2007, p.26) diz que

aquela hipotética igualdade entre empregado e empregador, tendo em conta a evidente disparidade entre ambos – o patrão detinha os meios de produção, a máquina, além do poder de dirigir a prestação de serviços -, representava na realidade uma desigualdade alarmante. Era claramente a liberdade de o patrão explorar sem limites e de o empregador ser explorado sem defesa.

Consequentemente, as situações de indignidade passaram a ser mais frequentes, com excesso de horas de trabalho, mais exploração da mão de obra feminina e de crianças, devido ao baixo custo dos salários bem como, ambiente precário e sem higiene. (NASCIMENTO, 2012).

Com esses atos acabou acontecendo um empobrecimento da classe trabalhadora, onde esta aborrecida e insatisfeita lutou até surgir movimentos para se defenderem da classe patronal, foi onde nasceram movimentos trabalhistas para impedirem determinados atos dos patrões. (MANUS, 2007).

Diante disso, a inércia do estado em intervir nas relações de emprego no Brasil gerou um grande conflito entre as classes de empregadores e empregados, estes últimos, por sua vez foram reprimidos, com mortes, espancamentos e prisões. Porém, em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho, onde se considera o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no país. (BARROS, 2010).

Embora a doutrina majoritária considere este período como o marco das leis trabalhistas, cabe ressaltar que outras normas importantes antecederam esta. Neste entendimento, Barros (2010, p.69) conduz que

os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locações de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidentes de trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho.

Então, a partir de 1930, o estado passa a intervir nas relações de emprego, onde é regularizada a jornada de trabalho em diversas áreas. Sendo assim, o cenário jurídico trabalhista se fortalece, principalmente com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. (BARROS, 2010).

2.1 A relação de emprego e de trabalho nas sociedades contemporâneas

A partir do século XIX com a Revolução Industrial, começaram a ocorrer grandes mudanças nas relações de trabalho e no modo de pensar das pessoas, os trabalhadores passaram a serem bem tratados e valorizados. Homens vendiam sua força de trabalho em troca de alguma remuneração. Do sistema de escravidão, passou-se para um novo sistema de assalariados, deu-se então, início ao processo de reconhecimento, dignidade e valor social do trabalho. (MANUS, 2008).

Ao longo dos tempos, o direito do trabalho tem mostrado que a palavra “trabalho”, como atividade produzida a partir do dispêndio das capacidades físicas e mentais, destinada a produção de bens e/ou serviços, nem sempre foi de valorização do ser humano e de sua dignidade. A história tem mostrado que cada vez mais houve evolução das diversas formas de exploração da mão de obra humana. (CAMINO, 2004).

Desta forma, os tempos modernos e capitalistas trouxeram efeitos como a competitividade, riquezas e simplificação de processos visando o crescimento e expansão das empresas. Os direitos dos trabalhadores até então constitucionalizados, veem uma necessidade de legislação trabalhista, objetivando tornarem-se mais atrativos ao capitalismo globalizado. Assim, Barreto (2014, p. 21) diz que “a competitividade das empresas em uma economia global intensifica-se, na

busca pela lucratividade”. Tais empresas são levadas à busca pela redução de custos, em especial, a redução de despesas com salários e encargos sociais.

Cumprе salientar que a compreensão sobre o trabalho foi mudando ao longo da história. Do sentido da penalização para o sentido de meio provedor de necessidades de sobrevivência, em especial a sua essência. Segundo Baylos (2004, p. 31):

Trabalhar é a condição de exercício de importantes prerrogativas de cidadania e provação dessa qualidade, de maneira incorreta ou injustificada. Não só implica a vulneração do direito do trabalho, mas a dificuldade de exercício de outros importantes direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente ao trabalhador.

A constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil trouxe uma caracterização e proteção ao trabalhador. A partir de garantias e condições mínimas criou-se uma base para efetivação do direito do trabalho. Como as relações de emprego, marcadas pela prestação de serviço pelo trabalhador ao empregador, fazem com que seus direitos de personalidade sejam postos em risco, merecem uma proteção especial. Dessa forma, conceitua Nascimento (2009, p. 132):

Mostram-se essenciais para a cultura jurídica pós-moderna a discussão e o estudo do assédio moral nas relações de trabalho, pois tal conduta discriminatória ofende o valor máximo a ser tutelado em nossa ordem jurídica atual, historicamente contextualizada nos paradigmas do presente século XXI, quais sejam: a dignidade da pessoa humana e da pessoa do trabalhador.

O princípio, conceito de dignidade humana, foi evoluindo conforme o progresso do ser humano. Neste sentido, o princípio da dignidade da pessoa, assegurado pela Constituição Federal de 1988 como princípio fundamental, também evoluiu. O estado passou a proteger a intimidade das pessoas e sua dignidade, tutelando situações que envolvam a violação desses direitos. Segundo Moraes (2006, p. 118):

Neste ambiente, de um renovado humanismo, a vulnerabilidade humana será tutelada, prioritariamente, onde quer que ela se manifeste, de modo que terão precedência os direitos e as prerrogativas de determinados grupos considerados, de maneira ou de outra, frágeis e que estão a exigir, por conseguinte, a especial proteção da lei. Nestes casos estão as crianças, os adolescentes, [...], os contratantes em situação de inferioridade, as vítimas de acidentes anônimos e de atentados a direitos da personalidade [...].

Neste mesmo contexto, é direito do trabalhador a proteção e o respeito a sua integridade física, moral e intelectual e obrigação do empregador em zelar por esses direitos, bem como possibilitar a execução e promover de forma adequada o trabalho, uma vez que, estes estão diretamente relacionados no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, protegendo a dignidade humana, este princípio protege concomitante a dignidade do trabalhador. Segundo Sarlet (2010, p. 61):

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa) por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.

A proteção aos direitos do trabalhador nasce na esfera trabalhista, a partir do princípio da dignidade humana.

2.2 Os princípios e garantias fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho

Os princípios servem como fundamento para interpretação e criação das normas jurídicas, mais precisamente quando se tratar de direito do trabalho. O princípio da dignidade humana está introduzido no ordenamento jurídico brasileiro, através da Carta Magna 1988. É considerado um princípio fundamental, dentre outros. Do ponto de vista filosófico da atualidade, as reflexões sobre dignidade feitas por Kant influenciaram e se destacaram. Nas palavras de Kant (2008, p. 276),

[...] um ser humano considerado como uma pessoa, isto é, como o sujeito de uma razão moralmente prática, é guindado acima de qualquer preço, pois como pessoa (*homo noumenon*) não é para ser valorado meramente como um meio para o fim de outros ou mesmo para seus próprios fins, mas como um fim em si mesmo, isto é, ele possui uma dignidade através do qual cobra respeito por si mesmo de todos os outros seres racionais do mundo.

Os direitos de personalidade têm caráter absoluto, irrenunciável, imprescritível, protegem os valores íntimos e dizem respeito ao titular, não podendo este abrir mão desse direito. Em relação a proteção da personalidade da pessoa humana, pode-se resumir o que presume o Código Civil de 10.406/2002, no seu artigo 11, o qual define que seu exercício não pode sofrer limitação voluntária. Segundo Bittar Filho (2003, p. 31), o conceito dos direitos de personalidade refere-se a

direitos essenciais da pessoa que constituem componentes indissociáveis de sua personalidade. São, pois, direitos inatos – como a maioria dos escritores atesta -, cabendo ao Estado apenas reconhecê-los e sancioná-los em outro plano do direito positivo (no plano constitucional ou sede de legislação ordinária), dotando-os de proteção própria, conforme o tipo de relacionamento a que se volte: contra arbítrio do poder público ou as incursões de particulares (no primeiro como liberdades públicas; no segundo, como direitos da personalidade). [...] Em síntese, direitos de personalidade são: a) próprios da pessoa (física ou jurídica); ou b) em suas projeções para o mundo exterior.

Para Mendes (2008, p. 154),

os direitos de personalidade podem apresentar uma variada gama de formas jurídicas, em razão da complexidade das situações existenciais que os homens mantêm na vida contemporânea, consubstanciando-se em direitos que são relacionados à pessoa humana, considerada com tal tanto em sua individualidade, quanto nos múltiplos relacionamentos que mantêm com sua convivência social, de forma a garantir-lhes uma vida digna.

Em virtude disso, conforme iam mudando as constituições, todas asseguravam as garantias em seus princípios em relação ao empregado e empregador, onde mantem-se atualmente na Constituição Federal de 1988. Com isso, é preciso os mais diversos princípios do direito do trabalho, sendo que estes na maioria das vezes em litígios são usados como remédios constitucionais. (BARROS, 2010).

Referente a estes princípios, Nascimento (2012, p.467, grifos originais) diz que

no direito do trabalho há um princípio maior, o *protetor*, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal.

Observa-se então que o princípio supracitado, sendo considerado pela doutrina como o principal princípio do Direito do Trabalho é subdividido em outros três princípios, sendo estes: *in dubio pró operário*, o princípio da norma mais favorável e o da condição mais benéfica. O primeiro trata em relação a parte hipossuficiente na relação de emprego, o obreiro. Sempre que houver dúvida em relação a aplicabilidade da lei, deve-se usar a que beneficiará o empregado. O segundo princípio trata sobre os conflitos das normas, sendo que, quando uma coincidir com a outra e estas estando na mesma hierarquia, aplica-se a mais vantajosa ao empregado. E por fim, o princípio da condição mais benéfica, trata das relações

contratuais, o que foi acordado entre empregado e empregador, deve-se garantir a cláusula mais vantajosa ao empregado. (DELGADO, 2007).

Além dos princípios citados a cima, é possível citar outros, tais como, o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, o da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas, da Inalterabilidade Contratual Lesiva, entre outros.

Importante salientar que os princípios que regem as relações de emprego não se restringem apenas aos do direito do trabalho. Temos também na Constituição Federal e no Código Civil destaques importantes, Nascimento (2012, p. 479, grifos originais) assim descreve

a ordem jurídica deve preservar os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (CF, art. 1º, IV), a dignidade da pessoa (CF, art. 1º, III), a igualdade de todos perante a lei (CF, art. 5º), a inviolabilidade da honra, da intimidade e da vida privada da pessoa (CF, art. 5º, X), o direito a indenização nos casos de dano material ou moral (CF, art. 5º, V), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII), o direito a acesso à informação (CF, art. 5º, XIV), a proibição da interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical, com exceções (CF, art. 8º), o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (CF, ART. 7º, XXVI) a boa-fé objetiva (CC, arts. 187 e 422) e a função social do contrato (CC, art. 421).

Com isso, observa-se que os princípios são de grande importância no nosso ordenamento jurídico, por serem dotados de estrutura valorativa, sendo que informam uma lógica protecionista. Contudo, estes regulam as relações de emprego dando segurando tanto ao empregador quanto ao empregado. (MARTINEZ, 2012).

Delgado (2008, p. 199) descreve de forma adversa os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Assim diz o autor:

Como excluir essa noção de princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais dos obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

Visto isso, nota-se que é indispensável à aplicabilidade justa das normas e princípios do direito do trabalho perante uma lide trabalhista, tendo em vista que historicamente, o empregado sempre esteve em desvantagem em relação ao empregador. Sendo este a parte hipossuficiente na relação de trabalho, o que se

busca é uma igualdade entre ambos, evitando assim a qualquer tipo de exploração ou abuso.

2.2.1 O princípio da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental

A dignidade da pessoa humana, na condição princípio normativo, acarrea entendimento de outros princípios e direitos fundamentais. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 1º, inciso III, do Título I - Dos Princípios Fundamentais, discorre:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como Fundamentos:
I – A soberania;
II – A cidadania;
III – A dignidade da pessoa humana;
IV – Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, 1988, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Conforme mencionado, o princípio da dignidade humana tem lugar privilegiado na Constituição Federal, sendo assim, tem aplicabilidade em todo o ordenamento pátrio, podendo ser aplicado no âmbito das relações trabalhistas, com a finalidade de proteger o trabalhador contra atos abusivos e discriminatórios, garantindo assim condições de trabalho dignas e sadias.

A dispensa discriminatória e arbitrária viola diversos direitos assegurados pela Constituição Federal, uma vez que viola o direito à proteção da dignidade da pessoa humana, direito ao meio ambiente salubre, direito à saúde, ao trabalho e emprego.

Os princípios servem para três funções: para o legislador eles informam sobre a criação de uma norma, para o intérprete, ajudar a compreender a norma já existente e ainda, ser fonte integradora da lacuna da norma. De acordo com Camino (2004, p. 9), descreve que:

Os princípios são garantia de coerência do ordenamento jurídico e, quando identificados como elo comum a determinado conjunto de norma, determinam a autonomia desse conjunto, concedendo-lhe fisionomia própria. Por isso são mais duradouros do que as normas e transcendem o direito positivado, embora [...] também estejam sujeitos às mudanças da História e à relação de forças existentes na sociedade.

Sempre que houver mais do que uma norma para regular uma mesma situação, deverá ser aplicada ao trabalhador a mais benéfica, independentemente da sua posição no plano da hierarquia das fontes formais. (CAMINO, 2004).

2.2.2 O empregado portador de neoplasia maligna e seus direitos assegurados nos princípios e normas constitucionais e trabalhistas

Embora não tenha no nosso ordenamento jurídico legislação específica que trate diretamente sobre a dispensa discriminatória dos portadores de neoplasia maligna, a Constituição Federal de 1988 assegura a todos os jurisdicionados princípios que são indispensáveis no estado democrático de direito, que são eles

a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (CF, 1º, III); o objetivo de promover o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e qualquer forma de discriminação (CF, 3º, IV); a liberdade e a igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres (CF, 5º, caput e I); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, 7º, XXX); justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego. (BRASIL, 1988, <www.planalto.gov.br>).

Atualmente o nosso ordenamento jurídico trata apenas da estabilidade de emprego do empregado eleito para o cargo de direção das comissões internas de prevenção de acidentes, art. 10, II, "a" do Ato das disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, da gestante, artigo 10, II, "b" do ADCT da Constituição Federal/88, do Dirigente Sindical, artigo 543, parágrafo 3º da CLT, e artigo 8º da Constituição Federal, dirigente de cooperativa, art. 55, Lei nº 5.764/71, e o empregado que sofrer acidente de trabalho, nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

Entretanto, conforme já mencionado, está em tramitação no Congresso Nacional o projeto de lei (PLS 14/2017) de autoria do senador Eduardo Amorim (PSDB-SE), onde acrescenta o art. 118-A a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para conceder garantia de emprego ao segurado com câncer que perceber auxílio-doença, acidentário ou não, porém até o término deste, o projeto não teve mais andamento. Contudo, é notória a preocupação do legislador para com o portador de neoplasia maligna, uma vez que este além de estar enfermo, terá sua autoestima abalada e maior sofrimento, sendo assim, se este projeto de lei for aprovado e

sancionado, o empregado terá mais justiça e segurança para seguir lutando contra a doença.

Em se tratando de uma relação de emprego, ao empregador cabe, admitir, assalariar e dirigir. Não passa de uma prestação de trabalho de uma pessoa física a outra, onde preenchidos os requisitos de subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade, cria-se uma relação jurídica que assegurara os princípios, regras e institutos regulados pelo ramo do direito do trabalho e também pelo direito processual do trabalho, onde este abrange as lides. (DELGADO, 2012).

Diante disto, é cabível dizer que o empregador passa a ter limites quanto aos seus atos, principalmente no poder de despedir devido ao art. 7º, I da CF, onde diz que: “haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. (Constituição Federal, 1988, art. 7º, I).

Ainda neste sentido, se tratando de despedida arbitrária, Manus (2007, p.277) é taxativo ao defender que

o legislador constitucional faz questão de distinguir a dispensa por justa causa, ou aquela motivada por outro fato, da dispensa que chama de arbitrária ou sem justa causa. Vale dizer que passam os trabalhadores a ter assegurado o direito a tratamento diverso quando a despedida tiver uma razão e quando não for motivada por qualquer fato considerável.

Ainda assim, inúmeros são os casos de empregadores que discriminadamente dispensam seus empregados de forma arbitrária. Ainda mais se tratando de empregado portador de câncer, uma vez que o empregador (empresa) possui função social segundo a Constituição Federal, e “abandonar” o empregado no momento que mais precisa de apoio e do emprego, é uma atitude desumana.

Entendo que a melhor maneira de resolver seria o diálogo entre empregado e empregador. Pois hoje, com o avanço da medicina, é possível que o empregado continue trabalhando, embora muitas vezes tenha sua capacidade laboral afetada devido os tratamentos de quimioterapia e radioterapia.

3 O QUE É CANCER

Câncer é o nome dado a um conjunto de mais de 100 doenças que têm em comum o crescimento desordenado (maligno) de células que invadem os tecidos e órgãos, podendo espalhar-se (metástase) para outras regiões do corpo. Dividindo-se rapidamente, estas células tendem a ser muito agressivas e incontroláveis, determinando a formação de tumores (acúmulo de células cancerosas) ou neoplasias malignas. Por outro lado, um tumor benigno significa simplesmente uma massa localizada de células que se multiplicam vagarosamente e se assemelham ao seu tecido original, raramente constituindo um risco de vida. (INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER, 2015, www.inca.gov.br).

Pode-se dizer que o câncer é uma anomalia que acompanha os humanos desde a sua origem enquanto espécie. A evidência mais antiga da doença foi a 8000 a. C. em fósseis com vestígios de câncer nos ossos. Também foram constatados tumores em papiros do Egito datado em 1600 a. C. e em documentos da Índia de 600 a. C. (LANDSKRON, 2008).

Quanto à origem da palavra câncer, Landskron (2008, p. 12), afirma que

O termo câncer foi cunhado por Hipócrates de Cós, por volta dos anos 400 a. C. o médico grego, conhecido como o “pai da medicina”, utilizou a palavra Karkinos, que significa câncer, em latim, e caranguejo, em português, para nomear um determinado tipo de tumor de mama que produzia projeções e vasos sanguíneos no seu entorno, similares às extremidades radiadas do crustáceo. Galeno, alguns séculos mais tarde, em Roma, aprofundou os estudos de Hipócrates e caracterizou o carcinoma como doença incurável, proveniente de um tumor com crescimento descontrolado. A origem da doença, porém, e os mecanismos envolvidos no desenvolvimento dos tumores continuaram desconhecidos durante dois milênios e o tabu do câncer, enquanto sentença de morte permaneceu intocado.

Um caroço de tecido humano pode conter um bilhão de células. Nosso organismo é feito de pequenos blocos dessas células, onde são visíveis somente com microscópio. Estas células trabalham em harmonia, cada uma fazendo sua função, a maioria tem tempo de vida limitado, porém ao dia, milhões de novas células são produzidas para substituir as mortas devido o envelhecimento ou desgaste. (RESS, 2001).

Ainda neste entendimento, Ress (2001, p.9), elucida que

Novas células são produzidas quando as existentes dividem-se em duas, um processo conhecido como mitose. Exceto em crianças, que estão crescendo, normalmente existe um equilíbrio perfeito entre o número de

células que estão morrendo e aquelas que estão se dividindo. Normalmente, a quantidade exata de novas células são produzidas para substituir aquelas perdidas. Os mecanismos de controle envolvidos são complexos. A perda de controle pode levar a um excesso de células, resultando em tumor. Entretanto, é importante perceber que somente uma pequena parte dos tumores são cancerosos. A maioria de tumores são acúmulos localizados de células normais ou razoavelmente normais e são benignos. Uma verruga é um exemplo comum.

Para Barbosa (2007, p.26), “[...] o câncer nada mais é que a multiplicação desordenada de células defeituosas ou atípicas, que escapam ao controle do nosso sistema imunológico por algum motivo até hoje desconhecido.”

Pode-se observar então, que os próprios cientistas não têm o controle desta doença que assombra a todos nós, sendo que, é um dos maiores pesadelos do ser humano contrair para si, familiar ou conhecido esta doença tão agressiva, com alto grau de mortalidade e evolução imprevisível.

Apesar do avanço tecnológico e da medicina, é imprescindível a prevenção contra a doença, bem como à aqueles a contraíram, fazer os tratamentos regularmente a fim de evitar piores transtornos.

3.1 As principais causas do câncer

As causas de câncer são variadas, podendo ser externas ou internas ao organismo, estando ambas inter-relacionadas. As causas externas relacionam-se ao meio ambiente e aos hábitos ou costumes próprios de um ambiente social e cultural. As causas internas são, na maioria das vezes, geneticamente pré-determinadas, estão ligadas à capacidade do organismo de se defender das agressões externas. Esses fatores causais podem interagir de várias formas, aumentando a probabilidade de transformações malignas nas células normais. (INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER, 2015, www.inca.gov.br).

Metade do total de homens e um terço do total de mulheres irão desenvolver câncer em algum momento de suas vidas. Hoje, milhões de pessoas estão vivendo com câncer ou tiveram câncer. O risco de desenvolver vários tipos de neoplasias pode ser reduzido com mudanças no estilo de vida de uma pessoa, por exemplo, não fumar, limitar o tempo de exposição ao sol, ser fisicamente ativo e manter uma alimentação saudável. Por outro lado, existem os exames de rastreamento que podem ser realizados para alguns tipos de câncer, para que possa ser realizando o diagnóstico precoce da doença, quando as chances de cura são melhores do que

quando é diagnosticada em estágios mais avançados. (INSTITUTO ONCOGUIA, 2015, www.oncoguia.com.br).

Os tipos de câncer podem ser agrupados em categorias mais amplas. As principais categorias de câncer incluem: *Carcinoma* - Câncer que começa na pele ou nos tecidos que revestem ou cobrem os órgãos internos. Existe um número de subtipos de carcinoma, incluindo adenocarcinoma, carcinoma de células basais, carcinoma de células escamosas e carcinoma de células de transição. *Sarcoma* - Câncer que começa no osso, cartilagem, gordura, músculo, vasos sanguíneos ou outro tecido conjuntivo ou de suporte. *Leucemia* - Câncer que começa no tecido produtor de sangue, como a medula óssea, e provoca um grande número de células anormais do sangue produzidas e entrando no sangue. *Linfoma e Mieloma* - Cânceres que começam nas células do sistema imunológico e *Cânceres do Sistema Nervoso Central* - Cânceres que começam nos tecidos do cérebro e da medula espinhal. (INSTITUTO ONCOGUIA, 2015, www.oncoguia.com.br).

Segundo o Instituto Nacional do Câncer – INCA, Atualmente, 8,2 milhões de pessoas morrem por ano de câncer no mundo. No Brasil, foram registradas 189.454 mortes por câncer em 2013 (INCA). Para 2016, estima-se a ocorrência de mais de 596 mil casos da doença no País. Entre os homens, são esperados 295.200 novos casos, e entre as mulheres, 300.870. (INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER, 2016, www.inca.gov.com.br).

O tipo de câncer mais incidente em ambos os sexos será o de pele não melanoma (175.760 casos novos a cada ano), o que corresponde a 29% do total estimado. Depois desse, para os homens, os cânceres mais incidentes serão os de próstata (61.200 novos casos/ano), pulmão (17.330), cólon e reto (16.660), estômago (12.920), cavidade oral (11.140), esôfago (7.950), bexiga (7.200), laringe (6.360) e leucemias (5.540). Entre as mulheres, as maiores incidências serão de cânceres de mama (57.960), cólon e reto (17.620), colo do útero (16.340), pulmão (10.860), estômago (7.600), corpo do útero (6.950), ovário (6.150), glândula tireoide (5.870) e linfoma não-Hodgkin (5.030). (INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER, 2016, www.inca.gov.com.br)

Com estas informações, nota-se que, que inúmeros são os casos de pessoas que tem ou terão câncer em suas vidas. Desta forma, muitas destas pessoas são ou estarão empregadas, o que se faz necessário uma regulamentação nas normas trabalhistas para evitar conflitos no âmbito da relação entre de emprego.

O Instituto Nacional do Câncer – INCA, fez um levantamento no ano de 2015 sobre a incidência de câncer nas 27 unidades da federação do Brasil, com base nos valores de incidência de mortalidade de cada região, a projeção do instituto foi de que 576 mil novos casos de câncer sejam registrados no país.

Segundo o Instituto, a região Sul e Sudeste são as que mais as pessoas tendem mais a contrair a neoplasia maligna, isso se deve as questões de urbanização das cidades e a longevidade da população. Pelo fato de a doença ser crônico-degenerativa, o número de casos é maior conforme a idade.

Entre os vilões causadores de câncer é a falta de cuidado com a alimentação e as pessoas atualmente devido a correria do dia a dia, tendem a comer menos, arroz, feijão, salada carne, partindo para refrigerantes, fast food, estes, são produtos ricos em sódio, corantes, hormônios, aromatizantes e conservantes. As pesquisas apontam que estes fatores aumentam a incidência de câncer, principalmente de cólon retal, bexiga, mama e próstata.

Há de se ressaltar ainda que muitas vezes o empregado trabalha de forma exposta sem os cuidados do empregador, propenso a contrair câncer em razão do trabalho. Um exemplo são os empregados que lidam diretamente com amianto, um material utilizado na produção de caixa d'água, telhas, etc. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), no mundo, ocorrem 107 mil mortes por ano de profissionais portadores de câncer de pulmão, em razão do contato direto com amianto.

E ainda, a OMS afirma que cerca de 125 milhões de trabalhadores estão em contato direto com o material, por isso, o amianto está entre as principais substâncias cancerígenas, sendo assim, já foi proibido em mais de 60 países.

No dia 24 de agosto de 2017, o Superior Tribunal Federal (STF), julgou por manter a lei estadual de São Paulo que proíbe a produção e a venda de amianto por 8 votos a 2, com este resultado, o STF entendeu por derrubar também a Lei nº 9.055 de 1995, que regulamentava a exploração do produto, com isso, o Brasil deixa de ter uma norma geral. Os estados do Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e Pernambuco, têm normas estaduais de proibição da exploração do produto, o que deve se estender o julgado do STF. Aos estados que não têm norma regulamentando sobre o assunto.

Os ministros que sabiamente votaram contra o uso do amianto, argumentaram que a lei federal estava em desacordo com os preceitos constitucionais de proteção a saúde, a vida e ao meio ambiente.

Vejamos na tabela a seguir, um levantamento feito pelo INCA, sobre a incidência de câncer por estado brasileiro no ano de 2015. O estudo se baseou na incidência de mortalidade por estado, levando em consideração a cada 100 mil habitantes.

Quadro 1 – índice de pessoas com câncer por estado brasileiro a cada 100 mil habitantes

Ranking	Estado	A cada 100 mil hab.
1°	Santa Catarina	665
2°	Rio Grande do Sul	457
3°	Rio de Janeiro	445
4°	Paraná	358
5°	São Paulo	342
6°	Espírito Santo	313
7°	Mato Grosso do sul	306
8°	Minas Gerais	294
9°	Distrito Federal	265
10°	Goiás	263
11°	Mato Grosso	250
12°	Ceará	225
13°	Pernambuco	214
14°	Rio Grande do Norte	205
15°	Paraíba	191
16°	Piauí	173
17°	Sergipe	168
18°	Bahia	153
19°	Tocantins	142
20°	Rondônia	133
21°	Roraima	132
22°	Alagoas	130
23°	Amazonas	122
24°	Pará	105
25°	Maranhão	103
26°	Acre	88
27°	Amapá	86

Fonte: (Instituto Nacional do Câncer, 2015, www.inca.gov.br).

Conforme visto acima, as regiões Sul e Sudeste são as que mais têm incidência de pessoas com câncer no país, sendo assim, é possível ainda verificar que a incidência de pessoas com neoplasia maligna varia de acordo com a região onde habitam. Isso ocorre devido a qualidade de vida dos habitantes em determinadas regiões do Brasil.

Em 2016, o INCA fez uma estimativa do número casos novos de câncer em homens e mulheres no Brasil, conforme demonstra-se a seguir:

Quadro 2 – Estimativa de novos casos de câncer em homens no Brasil em 2016

Localização Primária	Casos Novos	%
Próstata	61.200	28,60%
Traqueia, Brônquio e Pulmão	17.330	8,10%
Cólon e Reto	16.660	7,80%
Estômago	12.920	6,00%
Cavidade Oral	11.140	5,20%
Esôfago	7.950	3,70%
Bexiga	7.200	3,40%
Laringe	6.360	3,00%
Leucemias	5.540	2,60%
Sistema Nervoso Central	5.440	2,50%
Linfoma não Hodgkin	5.210	2,40%
Pele Melanoma	3.000	1,40%
Linfoma de Hodgkin	1.460	0,70%
Glândula Tireoide	1.090	0,50%
Todas as Neoplasias sem pele	214.350	
Todas as Neoplasias	295.200	

Fonte: (Instituto Nacional do Câncer, 2016, www.inca.gov.br).

Quadro 3 - Estimativa de novos casos de câncer em mulheres no Brasil em 2016

Localização Primária	Casos Novos	%
Mama feminina	57.960	28,10%
Cólon e Reto	17.620	8,60%
Colo do Útero	16.340	7,90%
Traqueia, Brônquio e Pulmão	10.890	5,30%
Estômago	7.600	3,70%
Corpo do Útero	6.950	3,40%
Ovário	6.150	3,00%
Glândula Tireoide	5.870	2,90%
Linfoma não Hodgkin	5.030	2,40%
Sistema Nervoso Central	4.830	2,30%
Leucemias	4.530	2,20%
Cavidade Oral	4.350	2,10%
Esôfago	2.860	1,40%
Pele Melanoma	2.670	1,30%
Bexiga	2.470	1,20%
Linfoma de Hodgkin	1.010	0,5%
Laringe	990	0,50%
Todas as Neoplasias sem pele	205.960	
Todas as Neoplasias	300.870	

Fonte: (Instituto Nacional do Câncer, 2016, www.inca.gov.br).

O tabagismo tem relação com vários tipos de câncer (pulmão, cavidade oral, laringe, faringe, esôfago, estômago, pâncreas, fígado, rim, bexiga, colo do útero, leucemias). O tabagismo é responsável por cerca de 30% das mortes por câncer. O principal câncer associado ao tabagismo é o de pulmão. Fumantes chegam a ter 20 vezes mais chances de ter este tipo de câncer que não fumantes, 10 vezes mais chances de ter câncer de laringe e de duas a cinco vezes mais chances de desenvolver câncer de esôfago. (FUNDAÇÃO DO CÂNCER, 2016, www.cancer.org.br).

A redução de doenças tabaco-relacionadas, como o câncer, só pode ser observada após décadas de retirada da exposição ao fator de risco. Entretanto, já é possível observar, em homens, tendência à redução da incidência e da mortalidade por câncer de pulmão no Brasil. De acordo com a Organização Mundial da Saúde, câncer de pulmão, mesotelioma (tumor do tecido que reveste o pulmão, estômago, coração e outros órgãos) e câncer de bexiga estão entre os mais comuns tipos de

câncer relacionados ao trabalho. Cânceres de pulmão e de bexiga estão entre os 10 mais incidentes no Brasil. (FUNDAÇÃO DO CÂNCER, 2016, www.cancer.org.br).

Há evidências de que o uso de agrotóxicos está associado ao aumento do risco de câncer de próstata, principalmente de tumores mais agressivos. O câncer de próstata é o mais incidente entre os homens brasileiros. (FUNDAÇÃO DO CÂNCER, 2016, www.cancer.org.br).

3.2 Dos tratamentos

A medicina dia a dia tem avançado em relação aos tratamentos de combate e prevenção do câncer. Hoje, o paciente portador da neoplasia maligna não precisa temer tanto quanto alguns anos atrás, onde não se tinha muitos recursos e o estado não era solidário com os pacientes.

Um dos tratamentos mais comuns é cirurgia, que é um tipo de tratamento em medicina que consiste em realizar operações no corpo do paciente em ambiente adequado e com material e equipe também adequados. É o principal tratamento para o câncer. Quando indicada, sua finalidade é remover o tumor cancerígeno em sua totalidade com intenção de que não volte mais. Deve ser realizada sempre sob anestesia que poderá ser local, na espinha (raqui) ou geral. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

Temos também a Quimioterapia que é uma das formas mais utilizadas para tratar pessoas com câncer. O quimioterápico (medicamento) usado na quimioterapia consiste em uma substância química que tem a capacidade de matar as células do câncer. A quimioterapia pode ser usada na forma de um medicamento misturado ao “soro” e então injetado na veia do paciente, ou em forma de comprimidos que são engolidos pelo paciente diariamente. Muitas vezes são utilizados mais de um tipo de quimioterápico para uma mesma quimioterapia. Isso é o que os médicos chamam de protocolo de tratamento. O protocolo vai dizer a quantidade de quimioterápico que deve ser usado, como eles devem ser combinados e em que momento devem ser aplicados. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

A Radioterapia também é um procedimento comum entre os procedimentos, onde consiste no uso terapêutico da radiação para o tratamento de alguma enfermidade. Existem 3 modalidades clínicas utilizadas:

1) Injeção de radioisótopos na corrente sanguínea (como em alguns casos de câncer de tireoide); 2) Braquiterapia, em que fontes radioativas na forma de aplicadores especiais - agulhas, sementes ou fios - são colocadas em contato direto com o local onde se deseja empregar a radiação. Exemplos comuns são os implantes utilizados no tratamento dos tumores ginecológicos e da próstata, entre outros; 3) Teleterapia, ou radioterapia com feixe externo, que é a modalidade mais difundida. A fonte irradiante se posiciona externamente ao paciente, a certa distância dele, podendo-se utilizar de diversas máquinas, como o gerador convencional de raios-X, a unidade de Co-60 e, mais comumente, os aceleradores lineares. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

Cuidados Paliativos são os cuidados assistenciais oferecidos para todo paciente que tenha uma doença fora de possibilidades de cura (que ameace a vida) visando melhor qualidade de vida através da prevenção e alívio do sofrimento imposto pela doença. Para isso é fundamental que o paciente tenha acesso a uma equipe multidisciplinar. Essa equipe tem o desafio de avaliar e tratar da dor e outros sintomas físicos, assim como aspectos sociais, psicológicos e espirituais. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

Iodo terapia é um tipo de tratamento clínico onde se administra por via oral o iodo radioativo (iodo 131). Este tratamento só pode ser administrado por uma equipe especializada que consiste em um médico nuclear e paramédicos treinados. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

Temos também, a Hormonioterapia que é uma das formas também utilizadas para tratar pessoas com câncer. O corpo humano é feito de trilhões de células e todas elas trabalham juntas para manter a vida do corpo. Entretanto, elas precisam se comunicar para que tudo isso ocorra da melhor forma possível. Isso é feito através de substâncias naturais chamadas de hormônios. Muitos cânceres surgem em locais que são estimulados normalmente por estes hormônios, como a mama e a próstata. Mas as células do câncer usam estes hormônios para estimular o seu crescimento e avanço. A hormonioterapia é um tratamento que utiliza remédios para bloquear a ação desses hormônios e evitar que eles estimulem as células do câncer a crescer. Pode ser ministrada em comprimidos ou através de injeções debaixo da pele. (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

A terapia alvo é um novo tipo de tratamento que surgiu através do melhor entendimento da ação dos genes, das proteínas e de outras moléculas presentes nas células tumorais, criando o conceito da terapia personalizada. Esses medicamentos são compostos de substâncias que foram desenvolvidas para identificar e atacar características específicas das células cancerígenas, bloqueando assim o crescimento e a disseminação do câncer. São exemplos de terapia alvo: anticorpos monoclonais (trastuzumabe, trastuzumabe entansina, pertuzumabe, cetuximabe, panitumumabe, rituximabe, denosumabe e outros), inibidores de angiogênese (bevacizumabe), inibidores de tirosinoquinase (erlotinibe, gefitinibe, afatinibe, imatinibe, dasatinibe, sunitinibe, sorafenibe, vemurafenibe, dabrafenibe, cabozantinibe, temsirolimus, everolimus, crizotinibe, ceritinibe, vandetanibe, pazopanibe e outros), inibidores da via do hedgehog (vismodegibe). (HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS, 2016, www.hcancerbarretos.com.br).

3.2 Alguns direitos da pessoa portadora de câncer

Apesar de a legislação trabalhista ainda estar gatinhando em relação ao empregado portador de câncer, sem garantir-lhe a instabilidade no emprego, de outro lado, a legislação brasileira vigente prevê alguns direitos aos portadores de neoplasia maligna, sendo um deles o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), onde o trabalhador que contrair câncer e que for cadastrado no FGTS ou que tenha dependente portador de câncer poderá fazer saque do FGTS, conforme dispõe o art. 20 da Lei nº 8.036 de 1990, inciso XI, onde diz que: “quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna.”

É também um dos direitos do portador de câncer, o Saque do PIS/PASEP, isto ocorre quando o portador que tenha sido cadastrado no PIS ou no PASEP antes de 1988 e que tenha contraído câncer ou que tenha dependente portador da doença. O saque do PIS é feito na Caixa Econômica Federal e do PASEP no Banco do Brasil.

Outro direito do portador de câncer é o Auxílio Doença, esse direito, é um benefício devido ao trabalhador segurado, que ficar incapacitado por mais de 15 dias consecutivos das atividades laborais, ficando sua análise a critério de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, conforme dispõe o art. 59, da Lei nº 8.213 de 1991

O auxílio doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido em lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.”

É uníssono o entendimento dos tribunais referente à concessão de auxílio doenças aos portadores de neoplasia maligna, conforme segue o julgado do Tribunal Regional Federal 4º Região (TRF4)

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. REQUISITOS. QUALIDADE DE SEGURADO. PERÍODO DE CARÊNCIA. INCAPACIDADE. LAUDO PERICIAL. VEDAÇÃO À REFORMATIO IN PEJUS E IMPOSSIBILIDADE DE AGRAVAMENTO DA CONDENAÇÃO. CONSECUTÓRIOS LEGAIS. TUTELA ESPECÍFICA. IMPLANTAÇÃO DO BENEFÍCIO. 1. São três os requisitos para a concessão dos benefícios por incapacidade: a) a qualidade de segurado; b) o cumprimento do período de carência de 12 contribuições mensais; c) a incapacidade para o trabalho, de caráter permanente (aposentadoria por invalidez) ou temporária (auxílio-doença). 2. Não há de se falar em perda da qualidade de segurado quando a única razão a justificar a ausência de contribuições ao RGPS após a cessação do benefício é o fato de o autor continuar incapacitado para o trabalho. 3. A concessão dos benefícios de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez pressupõe a averiguação da incapacidade para o exercício de atividade que garanta a subsistência do segurado, e terá vigência enquanto permanecer ele nessa condição. 4. A incapacidade é verificada mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social ou realizado por perito nomeado pelo juízo; o julgador, via de regra, firma sua convicção com base no laudo do expert, embora não esteja jungido à sua literalidade, sendo-lhe facultada ampla e livre avaliação da prova. 5. No caso dos autos, a prova dos autos demonstra que a parte autora encontra-se incapacitada para o exercício de suas atividades laborativas por ser portadora de câncer na garganta, além de HIV. 6. É vedada a reformatio in pejus e impossível o agravamento da condenação da autarquia em sede de reexame necessário, a teor da Súmula 45 do STJ. Destarte, é de ser mantida a sentença que concedeu à parte o benefício de auxílio-doença desde a data da juntada aos autos do segundo laudo pericial elaborado. 7. Declarada pelo Supremo Tribunal Federal a inconstitucionalidade do art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/2009, os juros moratórios devem ser equivalentes aos índices de juros aplicáveis à caderneta de poupança (STJ, REsp 1.270.439/PR, 1ª Seção, Relator Ministro Castro Meira, 26/06/2013). No que tange à correção monetária, permanece a aplicação da TR, como estabelecido naquela lei e demais índices oficiais consagrados pela jurisprudência. 8. Havendo o feito tramitado perante a Justiça Estadual do Rio Grande do Sul, o INSS está isento do pagamento de custas, consoante o disposto no art. 11 da Lei Estadual n. 8.121/85, na redação dada pela Lei n. 13.471, de 23 de junho de 2010. 9. O cumprimento imediato da tutela específica, diversamente do que ocorre no tocante à antecipação de tutela prevista no art. 273 do CPC, independe de requerimento expresso por parte do segurado ou beneficiário e o seu deferimento sustenta-se na eficácia mandamental dos provimentos fundados no art. 461 do CPC. (TRF-4 - APELREEX: 228542420144049999 RS 0022854-24.2014.404.9999, Relator: LUIZ ANTONIO BONAT, Data de Julgamento: 23/02/2016, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 29/02/2016). (Grifos originais).

No caso em tela, ficou evidenciado o direito ao Auxílio Doença por parte da autora, desde a primeira sentença, o magistrado sabiamente havia lhe concedido o benefício, mas o INSS diariamente, recorre a segunda instância com intenção de retirar dos portadores câncer esses benefícios que são seus por direito.

Ainda se tratando de benefício, temos a Aposentadoria por Invalidez, onde, segundo preceitua Barbosa (2007, p. 49) Aposentadoria por Invalidez

É o benefício que o segurado tem direito, e que após cumprir a carência exigida, esteja ou não recebendo auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e não esteja sujeito à reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

O portador de câncer, desde que esteja na qualidade de segurado, independentemente do pagamento de 12 contribuições terá direito ao benefício. Independe de carência para concessão da aposentadoria, quando o segurado for cometido de alguma doença especificada em lista elaborada pelo Ministério da Saúde e do Trabalho, conforme rege o art. 26, II, da Lei nº 8.213 de 1991

auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho e da Previdência Social a cada três anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência, ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado.

É indiscutível o direito a aposentadoria a ponto que, os Tribunais Federais têm se posicionado favoravelmente a respeito da Aposentadoria por Invalidez aos portadores de neoplasia maligna, conforme segue o julgado

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. ARTS. 42,59, 25 E 26 DA LEI N.º 8.213/91. INCAPACIDADE TOTAL E TEMPORÁRIA. - Para a concessão da aposentadoria por invalidez ou auxílio-doença, mister se faz preencher os seguintes requisitos: satisfação da carência, manutenção da qualidade de segurado e existência de doença incapacitante para o exercício de atividade laborativa. - Quanto à alegada invalidez, o laudo médico judicial atestou que a parte autora é portadora de câncer de próstata em acompanhamento e hipertensão arterial, estando incapacitada de maneira total e temporária para o labor (fls. 64-71). - Destaque-se que, por meio do laudo médico pericial, constata-se incapacidade com requisitos suficientes para a concessão, tão-somente, do benefício de auxílio-doença e não da aposentadoria por invalidez. - Apelação da parte autora improvida. (TRF-3 - AC: 00407633820164039999 SP, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL

DAVID DANTAS, Data de Julgamento: 20/02/2017, OITAVA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:08/03/2017). (Grifos originais).

Nota-se que no caso a acima, o Tribunal Regional Federal da 3º Região deu parecer favorável ao segurado, uma vez que foi todos os requisitos indispensáveis para satisfação do pedido de aposentadoria por invalidez, bem como ficou comprovado via laudo médico judicial a impossibilidade de atividade laboral decorrente de um câncer de próstata.

Também é um direito de forma pecuniária, o Benefício de prestação Continuada (LOAS), que é um valor pago mensalmente ao beneficiário, tendo em vista que a finalidade é assegurar um rendimento mínimo, a quem independentemente de contribuição com a previdência social, seja portador de deficiência ou idoso. Este é um direito constitucional do portador de câncer, segundo preceitua a Constituição Federal de 1988, em seu art. 203, V:

A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Inúmeros são os direitos do portador de câncer, porém, foi dado maior ênfase nesta obra aos direitos que se relacionam com o direito previdenciário e do trabalho, por se tratarem de direitos de cunho pecuniário e econômico, uma vez que, o trabalhador enquanto esta afastado de suas atividades laborais da empresa, ele necessita de renda, seja para manter a família, se manter, bem como poder enfrentar os gastos com os tratamentos.

4 DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

4.1 O conceito de discriminação

Em termos jurídicos, a discriminação depende de uma conduta ou ato (ação ou omissão), onde violam direitos com base na raça, cor, sexo, idade, estado civil, trabalho, deficiência física ou mental, opção religiosa, ou seja, há um quebramento no princípio da igualdade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), convenção 111 trata em seu art. 1º, alguns esclarecimentos sobre discriminação

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” inclui:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

Nota-se então, que conforme a convenção é considerada discriminação, toda distinção, exclusão ou preferência que venha anular ou impedir a igualdade de oportunidades, sem que haja razão para tanto. Contudo, o rol entabulado é não é taxativo e sim exemplificativo.

No entendimento de Delgado (2008, pg. 774), discriminação é “a conduta pela qual se nega a pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.”

Neste sentido, a fim de se evitar discriminação nas relações de emprego, foi editada a Lei nº9.029/95 onde em seu art.1º e 4º o seguinte

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. 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: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência).
I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas

monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais." (BRASIL, 1995 < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> .

Além do mais, a Carta Magna em seu art. 3º, IV, claramente dispõe que é dever da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Sendo assim, é inadmissível o ato discriminatório por parte do empregador.

Desta feita, o empregado que muitas vezes é discriminado individualmente por parte do empregador, por ser a parte hipossuficiente na relação empregatícia, é preciso que haja uma proteção do estado para intervir em tais atos discriminatórios. Ainda sobre discriminação, para tornar possível a igualdade jurídica entre os indivíduos, assim dispõe a primeira Declaração Universal dos Direitos Humanos

Artigo I. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo II. 1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania. [...]

Artigo VII. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Porém, se tratando de relação empregatícia, para o reconhecimento da dispensa discriminatória é necessário a produção de prova robusta, uma vez que a má-fé não pode ser presumida no exercício do direito potestativo do empregador.

Muitas vezes, pelo fato de os portadores de câncer e doenças graves, estarem debilitados a desenvolver suas atividades laborais, seja mais conveniente ao empregador optar por despedir o empregado. Porém, é irrelevante a existência ou não do nexo causal entre a doença e o trabalho, basta que a discriminação seja comprovada e o empregado terá direito a reintegração ou ganho por danos morais.

Discriminação, portanto, é uma forma diferenciada de tratamento dado a determinado indivíduo, neste caso, o trabalhador portador de câncer, em razão da diminuição da sua capacidade laboral.

4.2 A discriminação do empregado portador de câncer

Conforme já relatado, indubitavelmente a pessoa portadora de neoplasia maligna sofre com discriminação no seu dia a dia, inclusive no ambiente de trabalho por parte do seu superior hierárquico, porém o ordenamento jurídico nacional e internacional têm criado normas a fim de evitar atos discriminatórios.

A discriminação pode ocorrer de qualquer forma, pode ser através da dispensa em razão do descobrimento da doença, pelo tratamento do empregado desigual em relação aos demais, ou no processo de contratação. Nestes casos, a discriminação é considerada como presumida por nossos tribunais, tendo em vista a dificuldade da prova, conforme o entendimento do Egrégio TRT do Rio de Janeiro

REINTEGRAÇÃO. DISPENSA ARBITRÁRIA. DOENÇA GRAVE. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. 01. A Constituição estabelece que o empregado está protegido contra toda dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 7º I, CRFB). As convenções internacionais de direitos humanos dos trabalhadores vedam as práticas que limitam o acesso e a permanência no emprego e que tenham cunho de discriminação direta ou indireta. A Convenção 111 da OIT, em especial, proscree qualquer distinção ou exclusão que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, sendo considerados antijurídicos os atos de discriminação direta (em que se exige a intenção) e indireta (nos quais é irrelevante o motivo do ato praticado, sendo igualmente reprováveis as práticas que resultem em discriminação). 02. O poder do empregador de dispensa não é absoluto, devendo sempre atender aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição de República) e ser motivado para permitir a concretização da vedação de dispensa arbitrária. O empregado portador de doença grave - cancer- deve ser protegido pois sua dispensa o afasta do mercado de trabalho e provoca grave impedimento de acesso ao emprego, motivo pelo qual, sua proteção é objetiva. Não há que se exigir do empregado prova de que cientificou o empregador de sua doença, sendo ônus da reclamada demonstrar a veracidade dos motivos alegados para a rescisão contratual. Neste contexto, presume-se discriminatória a dispensa de empregado acometido de grave doença, que fez inverter o ônus probatório e ser presumida a discriminação indireta. Imperioso concluir pela garantia de emprego do reclamante, com base na função social do contrato de trabalho, na vedação ao abuso de direito e no art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95. Assim, configurado o abuso e a nulidade do ato da dispensa, as partes devem ser restituídas ao status quo ante, sendo plenamente cabível a reintegração pretendida. 03. Exegese compatível com a Súmula 443 do TST. Recurso autoral a que se dá provimento. (TRT-1 - RO: 00110216820145010247 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de

Julgamento: 08/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/04/2015).
(Grifos originais).

Mais uma vez, evidenciamos o entendimento jurisprudencial unânime em relação a dispensa discriminatória. Neste caso, está evidenciado que o empregado portador de câncer deve ser protegido pelo estado, uma vez que a dispensa discriminatória o afasta do mercado de trabalho e acarreta na dificuldade de conseguir um novo emprego.

Santos (2012, p.239), quanto a dispensa discriminatória, conclui que

Para os acometidos por doença crônica, que estão trabalhando, a discriminação por parte do empregador pode acontecer por este pensar que o trabalhador doente tem seu valor diminuído, por acreditar que ele não está doente de fato (comum nas moléstias psiquiátricas) ou, até mesmo, em forma de pressão para que o doente não suporte exercer suas funções e peça desligamento do emprego.

É evidente também, o prejuízo físico e emocional quando o empregado é dispensado discriminatoriamente em um momento de tamanha fragilidade, não sendo obrigação de o empregado comunicar ao empregador ser portador da doença, uma vez que é ônus do empregador comprovar os motivos que levou a dispensa.

Há de se falar também, no direito do empregado em preservar sua intimidade, com fulcro no inciso X, do art. 5º da Constituição Federal, onde diz que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Em alguns casos, o empregado não tem direito a indenização ou reintegração ao emprego, ainda que doente, pelo fato de a empresa provar que não tinha conhecimento da situação de saúde do empregado antes da demissão, neste caso, a demissão é regular e não discriminatória.

Conforme entendimento de Melo (2007, p. 130), com o qual concordamos, onde

é direito do empregador demitir qualquer funcionário 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.

Conforme o autor expressa, pode o empregador demitir o funcionário sem justa causa, desde que seus direitos sejam todos pagos, não se admite então a dispensa em razão de determinada doença.

Nas palavras de Martins (2008, p. 347) o entendimento é que

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem um direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. Terá direito o empregado a aviso prévio, 13° salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque do FGTS, indenização de 40% e direito ao seguro desemprego.

Nota-se então, que os doutrinadores, jurisprudências e a própria legislação dão proteção ao trabalhador, com o fim de impedir atos e dispensas discriminatórias. Embora os tribunais tenham se posicionado contra os empregadores que cometem essas faltas, é excessivo o número de casos que chegam até o judiciário.

4.3 As consequências da discriminação para o empregador

Conforme já mencionado, embora existam normas e decisões com o fim de evitar atos discriminatórios, diariamente chegam até o judiciário ações interpostas por empregados que foram discriminados no ambiente de trabalho. Por isso, é dever do estado proteger o empregado discriminado, imputando ao empregador punições cabível.

Uma vez que, o empregado se sentir prejudicado em razão de algum ato ilícito praticado pelo empregador, com conotação discriminatória, pode o trabalhador requerer uma reparação moral ou material. Nesse sentido, embora não seja atual, a Lei 9.029/95 determina penalidades ao empregador que cometer atos discriminatórios, tanto em pecuniário quanto em obrigação de fazer.

Na esfera Cível, o Código Civil Brasileiro de 2002, em seu art. 927, preceitua que deve indenizar aquele que cause dano a outrem, conforme se verifica

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002, <www.planalto.gov.br>).

Sendo assim, gera o dever de indenizar, o ato ilícito causador de dano a outrem, independente de culpa. É necessário que ocorra diminuição ou destruição de um bem jurídico para o dano ser provado, que exista relação de causalidade, e que a vítima tenha legitimidade para receber o *quantum* indenizatório. (CASTRO, 2014).

Nesta linha, o art. 483 da CLT preceitua:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943, <www.planalto.gov.br>).

Verifica-se que tanto o Direito Civil, quanto o Direito do Trabalho, são harmoniosos quanto à reparação do dano sofrido pelo empregado. O contrato de trabalho prevê uma relação de respeito entre empregador e empregado, quando não cumprido e houver uma quebra nessa relação, deve o empregado recorrer ao judiciário para sanar o dano sofrido.

Atualmente há uma ausência no nosso ordenamento jurídico no que tange ao *quantum* indenizatório para o empregado, porém os tribunais têm arbitrado norteando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como é feito uma análise em cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a capacidade econômica do ofensor e a gravidade do dano suportado, nesta linha, é o entendimento do TST no seguinte julgado

INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. SUPRESSÃO DO PLANO DE SAÚDE. CONTRATO DE EMPREGO SUSPENSO. EMPREGADA ACOMETIDA DE CÂNCER. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. A conduta da empregadora,

consistente na supressão da assistência médica, em hipótese em que caracterizada a mera suspensão do contrato de emprego, constitui ato capaz de ensejar o pagamento de indenização por danos morais. Hipótese em que não se reconhece a alegada ofensa aos artigos 186 e 927 do Código Civil, 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, I, do Código de Processo Civil. Agravo de instrumento não provido. DANOS MORAIS. FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. 1. Diante da ausência de critérios objetivos norteando a fixação do quantum devido a título de indenização por danos morais, cabe ao julgador arbitrá-lo de forma equitativa, pautando-se nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como nas especificidades de cada caso concreto, tais como: a situação do ofendido, a extensão e gravidade do dano suportado e a capacidade econômica do ofensor. [...] Conclui-se, num tal contexto, que não cabe a esta instância superior, em regra, rever a valoração emanada das instâncias ordinárias em relação ao montante arbitrado a título de indenização por danos morais, para o que se faria necessário o reexame dos elementos de fato e das provas constantes dos autos. Excepcionam-se, todavia, de tal regra as hipóteses em que o quantum indenizatório se revele extremamente irrisório ou nitidamente exagerado, denotando manifesta inobservância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, aferível de plano, sem necessidade de incursão na prova. 2. No caso dos autos, o Tribunal Regional, ao fixar o valor atribuído à indenização devida por danos morais, levou em consideração a culpa pela suspensão do plano de saúde da reclamante, a extensão do dano suportado pela obreira, que se encontra em tratamento de câncer -, e a capacidade econômica do ofensor, resultando observados os critérios da proporcionalidade e da razoabilidade. Hipótese em que não se cogita na revisão do valor da condenação, para o que se faria necessário rever os critérios subjetivos que levaram o julgador à conclusão ora combatida, à luz das circunstâncias de fato reveladas nos autos. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 10352520125050029, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 18/06/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014) (Grifos originais).

Neste caso, ficou evidenciado a culpa por parte do empregador, ao ponto que ao dispensar o empregado acometido pela neoplasia, este automaticamente teve o cancelamento do plano de saúde que mantinha através do emprego.

A Lei 9.029/95 em seu art. 2º elenca as práticas discriminatórias que constituem crimes, conforme segue

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.

Embora o legislador tenha sido taxativo em ao elencar tais práticas discriminatórias, entendemos que o rol é exemplificativo, uma vez que ele próprio ao legislar que a referida Lei proíbe qualquer tipo de discriminação. Para as dispensas discriminatórias em relação ao empregado portador de câncer, utiliza-se como referência o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, onde diz que “Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.”

Neste sentido, partimos da esfera do Direito do Trabalho, para a esfera Penal, uma vez que o artigo da Lei deixa claro ao imputar pena de detenção e multa. Porém, o legislador entendeu que as medidas descritas no art. 2º da Lei 9.029/95 não seriam o suficiente para inibir o empregador dos atos discriminatórios, sendo assim, legislou também o que diz o art. 4º desta Lei

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta lei, faculta ao empregado optar entre:
I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

A lei faculta ao empregado escolher a seu critério entre a readmissão e a indenização. A primeira corresponde à reintegração do empregado, no artigo é tratado como readmissão com pagamento das remunerações por todo o período de afastamento, acrescidas de juros.

Porém se faz necessário avaliar se a reintegração é possível e aconselhável, muitas vezes a relação entre empregado e empregador é ríspida, mesmo porque, o empregado é obrigado a se socorrer do poder judiciário para ver o seu direito assegurado. A tal modo que, não há indicação de retorno ao trabalho, uma vez que o empregado reintegrado poderá sofrer novamente com discriminação.

Situações de discriminação ocorrem com maior frequência em empresas de pequeno e médio porte devido o contato mais direto entre empregador e empregado. Em se tratando de empresas de grande porte, é possível a transferência do empregado para um novo posto de trabalho.

O segundo critério do artigo diz respeito à indenização, com pagamento em dobro da remuneração do período do afastamento, este também com juros e correção monetária. Importante enfatizar que é facultado ao empregado escolher

qual o tipo de penalização que mais lhe satisfaz. Porém o judiciário irá analisar cada caso concreto e não sendo aceitável a escolha do empregado, o julgador decidirá por ele.

Os Tribunais têm lutado para reverter a situação de dispensa discriminatória do empregado portador de câncer, tendo suas decisões como caráter pedagógico, ao decidirem que a discriminação deve ser presumida, quando o empregador não conseguir provar o motivo da dispensa.

Porém, ressalta-se que a presunção mencionada é relativa, caso o empregador conseguir provar que a dispensa não se deu em caráter discriminatório, como por exemplo, o empregado que for dispensado em razão de baixo rendimento, o ato não será considerado como discriminatório.

4.4 Da dispensa arbitrária

Alguns doutrinadores e a Constituição Federal colocam a despedida arbitrária e sem justa causa em um mesmo patamar, o que não é meu ponto de vista, uma vez que arbitrariedade tem relação com abuso de poder, violência física ou moral. E a despedida sem justa causa é aquela onde o empregador não utiliza dos motivos elencados no art. 482 da CLT, se não vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo,

de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Nota-se que inúmeros são os motivos na qual o empregador pode se utilizar para demitir o empregado por justa causa, portanto entendemos que a demissão pode ser simplesmente injustificada.

O art. 7º da CF/88 em seu inciso I, estabelece que a relação de emprego é protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme diz

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Conforme o texto constitucional, além da proteção na relação de emprego, nos termos da lei complementar, poderá o empregado pleitear por indenização compensatória, bem como outros direitos. Mas conforme já mencionado, em meu entendimento a arbitrariedade extrapola o poder que lhe é dado no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que, traduz como uma despedida mais grave, a tal modo que, o judiciário tem anulado ou compensado mediante indenização para o empregado.

DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DISPENSA ARBITRÁRIA EM PERÍODO DE SUSPENSÃO CONTRATUAL. Para que se configure a responsabilidade civil, em face do pedido de indenização por dano moral, cabe à vítima demonstrar a prática de ato abusivo ou ilícito do agente causador, o dano e o nexo de causalidade, à luz dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. No caso vertente, a ré dispensou a autora em período de suspensão contratual, com recebimento de auxílio doença comum. A conduta adotada pela ré excedeu manifestamente os limites impostos ao respectivo poder diretivo, em descompasso com os princípios de probidade e boa-fé que devem nortear a execução do contrato (art. 422 do Código Civil), a despeito ainda da situação de total vulnerabilidade então vivenciada pela obreira. Não se pode cancelar tal atitude empresarial que, tratando a autora como se fosse um objeto e de forma egoísta, visando apenas liberar-se de uma empregada doente, a descartou em momento delicado de sua vida e lhe impôs o retorno ao mercado de trabalho mesmo sem a menor condição de competir em igualdade de condições com os demais trabalhadores. Constatado o descaso a que fora submetida a demandante, gerando sentimentos de angústia, desvalia e indignação, deve ser deferida a indenização por danos morais vindicada na inicial. Nesse sentido, as tendências capitalistas, sobretudo manifestadas na busca do excedente econômico, não podem comprometer o escopo social e humanitário que deve fundamentar as relações de trabalho, à luz dos arts. 1º, incisos III e IV, e 170, caput, da Constituição. (TRT-3 - RO: 02098201304703000 0002098-51.2013.5.03.0047, Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt, Setima Turma, Data de Publicação: 19/09/2014,18/09/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 189. Boletim: Sim.). (Grifos originais).

Neste caso, no entendimento do nobre julgador, o empregador usou de seu poder potestativo que lhe é conferido por lei, e arbitrariamente dispensou a empregada em período de suspensão do contrato quando esta estava afastada recebendo auxílio doença. A atitude do empregador foi excessiva aos seus poderes diretivos. Com este ato, se não fosse o poder judiciário intervir, a empregada estaria de volta ao mercado de trabalho, concorrendo com os demais trabalhadores, mesmo sem ter condição para tanto.

Quanto a dispensa arbitrária, Martins (2008, p.346) a classifica quanto:

- a) A causa: com ou sem justa causa;
- b) À forma: solene ou formal ou informal, sem qualquer procedimento;
- c) Ao controle: com ou sem controle judicial, administrativo ou do sindicato;
- d) Ao número de pessoas: individual ou coletiva;
- e) Aos motivos: imotivada ou arbitrária, em que não há um motivo específico para a dispensa do trabalhador; motivada ou sem justa causa, em que o trabalhador é dispensado por motivos de capacidade, tecnológicos, econômicos, financeiros; com justa causa, em razão de ato grave praticado pelo empregado. Tem fundamento no art. 482 da CLT; discriminatória, conforme previsão da Lei 9.029/95;
- f) Dispensa subjetiva envolve atos praticados pelo empregado, como as hipóteses de justa causa. Dispensa objetiva diz respeito aos requisitos estabelecidos na lei, como motivos técnicos, econômicos, financeiros.

Ainda neste entendimento o referido autor sabiamente conclui que

Na verdade, relação de emprego é a relação jurídica. Não é um direito. O que deveria ser protegido contra a dispensa arbitrária é o direito ao emprego e não a relação de emprego. O certo seria proibição da dispensa arbitrária, pois, num primeiro momento, quem protege não proíbe. Toda dispensa arbitrária é, porém, sem justa causa. Do contrário, não seria arbitrária.

Usa-se como parâmetro para conceito de dispensa arbitrária, o que está elencado no art. 165 da CLT, onde diz que

Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

No caso do referido artigo, quanto ao motivo técnico que o legislador se refere, é em relação à organização e atividade da empresa, como por exemplo, o fechamento de uma filial com a despedida de vários funcionários. O motivo

financeiro decorre das receitas e despesas da empresa, o econômico é o que advém do custo da produção das atividades da empresa e o por último, o motivo disciplinar, que é a dispensa por justa causa, conforme já mencionado no art. 482 da CLT. (MARTINS, 2008).

4.5 Súmula 443 do TST e a reintegração

Infelizmente, nem todos empregadores agem contrários à ilicitude, desta forma, e foi buscando proteger a parte hipossuficiente na relação de emprego que em, 25, 26 e 27 de setembro de 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou a súmula 443, onde esta diz

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. 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. (Grifos originais).

Desta forma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) é solidário ao empregado portador de doença grave, sendo que, quando com caráter discriminatório, o empregador põe fim na relação de emprego. Sendo assim, desta forma, o tribunal além de limitar o poder diretivo do empregador assegura a reintegração do empregado ao emprego.

Embora este entendimento seja mais recente, Nascimento (2001, p.441) já dizia que: “a dispensa é um mal que deve ser evitado sempre que possível daí as medidas de proteção da relação de emprego, em maior ou menor grau, adotadas pelos sistemas jurídicos”.

Ainda se tratando da súmula 443 do TST, onde ela não define especificamente quais são as doenças graves abrangidas por este entendimento, sendo assim, fica a cargo do julgador de forma subjetiva decidir sobre o tema, tendo em vista que a lei de benefícios da previdência social, lei 8.213 de 24 de julho de 1991, em seu art. 151 conceitua e corrobora que

Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira,

paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (aids) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.

Desta forma, o TST deixa a cargo do julgador ao analisar a lide e identificar dentre as doenças graves, quais se enquadram como discriminatórias e motivo de dispensa pelo empregador. Com isso, entende-se que a súmula não dá uma garantia de emprego ao empregado em razão da doença, mas sim pela discriminação do empregador ao cometer tal ato.

Sendo assim, os tribunais têm se posicionado de forma clara e objetiva quanto a dispensa discriminatória dos empregados portadores de doença grave, conforme colaciono o entendimento do julgado abaixo

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADA PORTADORA DE CÂNCER. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. 1. O Colegiado Regional reformou a sentença a fim de declarar a nulidade da dispensa da empregada, por discriminatória, e condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva. Consignou que "restou demonstrado nos autos que a Reclamante foi acometida por doença grave (câncer de mama), diagnosticada em 08.06.2009, [...] submeteu-se a cirurgia conservadora de mama e a tratamentos de quimioterapia e radioterapia ao menos até 23.02.2010, [...] e ficou afastada de suas atividades laborais recebendo auxílio-doença por cerca de um ano (conforme fls. 119/129), sendo certo que a Reclamada tinha conhecimento do longo período de afastamento da empregada para tratamento de saúde". Registrou que "apesar de não haver prova nos autos de que a Reclamante estivesse doente quando de sua dispensa, tal fato não impede a aplicação da súmula 443, do c. TST, por analogia, eis que a Autora encontrava-se em situação que, a toda evidência, suscitava estigma ou preconceito (foi acometida por doença que acarretou a necessidade de longo afastamento das atividades laborais, notoriamente grave e que proporciona debilidade física do adoentado)" e própria reclamada, quando inquirida, ressaltou "a ausência de motivo para proceder à rescisão contratual, o que corrobora a tese quanto à dispensa discriminatória". Quanto ao ônus da prova, em casos como o analisado, asseverou o e. TRT que "a jurisprudência majoritária vem se inclinando pela inversão do ônus da prova em casos como o da Reclamante, tendo em vista, dentre outros, os princípios protetivo e da aptidão para a prova, eis que o empregado dificilmente consegue comprovar que a dispensa foi discriminatória". Ponderou que, na espécie, "a prova oral produzida reforça a conclusão de que a dispensa ocorreu de forma discriminatória". E, desse modo, concluiu - considerando que "a Reclamada não comprovou que a dispensa não ocorreu de forma discriminatória, ao contrário, já que os elementos dos autos indicam que houve discriminação decorrente da debilidade ocasionada pela doença" - que "a rescisão contratual foi discriminatória" e condenou a reclamada a pagar "indenização correspondente ao dobro da remuneração à que a Reclamante faria jus durante todo o período de afastamento". 2. Acerca da dispensa de empregado portador de doença grave, a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de ser discriminatória tal conduta do empregador. (TST - RR: 6173320125090011 Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 09/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015). (Grifos originais).

Contudo, o judiciário tem se deparado com litígios entre empregadores que dispensam de forma discriminatória empregados portadores de neoplasia maligna, e da mesma forma o TST tem se posicionado de forma favorável a estes que são as partes menos favorecidas na relação de emprego, conforme segue o julgado

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CARACTERIZADA. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (CÂNCER). CIÊNCIA DA EMPREGADORA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS (R\$ 20.000,00). DECISÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA Nº 443 DO TST. Na hipótese, a Corte a quo manteve a sentença em que se julgaram procedentes as pretensões de reintegração ao emprego e de indenização por danos morais, sob o fundamento de que ficou demonstrado que autora foi dispensada, de forma imotivada e discriminatória, por ser portadora de doença grave (câncer). Extrai-se do acórdão regional que, à época da dispensa sem justa causa, a reclamada tinha conhecimento da patologia da reclamante. Ficou consignado que "a dispensa agravou a debilitada saúde da reclamante, que já era portadora de deficiência auditiva e de fala" e, "segundo a prova oral constante dos autos, a associação das deficiências preexistentes com o surgimento do câncer tornaram a reclamante desinteressante à reclamada". De acordo com as premissas fáticas descritas no acórdão recorrido, constata-se que a dispensa imotivada da reclamante é presumidamente discriminatória, na medida em que a empregadora tinha ciência da doença grave que acometia a obreira, não tendo se desincumbido do ônus de comprovar que dispensa não guardou qualquer relação com a enfermidade. Esta Corte superior, por meio da Súmula nº 443, uniformizou o entendimento de que, na hipótese de o empregado ser portador de doença grave, como portadores do vírus HIV, câncer, dependência química, etc, ou se o empregado apresenta sinais de doença que suscite estigma ou preconceito, o empregador estará naturalmente impedido de dispensá-lo, à exceção de motivo que justifique a dispensa, sob pena de presumir-se discriminação. A Súmula nº 443 dispõe o seguinte: "DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 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". Desse modo, visando à proteção dos trabalhadores que se encontrem em situações de vulnerabilidade, impõe-se ao empregador uma obrigação negativa, qual seja, a comprovação de que a dispensa não possui contorno discriminatório, buscando, assim, assegurar a proteção da dispensa do empregado com dificuldades de reinserção no mercado de trabalho e a concretização do comando constitucional da busca do pleno emprego. Caberia à empregadora provar, de forma robusta, que dispensou a reclamante, portadora de doença grave, por algum motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual, o que não ocorreu no caso dos autos. Nesse contexto, in casu, demonstrada a existência de doença grave da empregada, à época da dispensa, a ponto de configurar a presunção de rescisão contratual discriminatória, é perfeitamente aplicável o entendimento consubstanciado na Súmula nº 443 do TST, assegurando-se a reintegração da obreira, bem como o pagamento de indenização por danos morais em decorrência da prática discriminatória violadora da dignidade do trabalhador. Agravo de

instrumento desprovido. (TST - AIRR: 107165720145150033, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)

Nota-se que o Tribunal Superior do Trabalho não tem dado espaço para atos de dispensas discriminatórias, uma vez que, seus julgados não deixam dúvidas negando os recursos das reclamadas, mantendo a condenação das mesmas, seja em pagamento de indenização por danos morais, seja pela reintegração ao trabalho. Contudo, estas decisões têm caráter punitivo, levando em consideração que atos como estes não venham a acontecer com tanta frequência.

Ainda nesta linha de julgados, é forçoso reforçar os inúmeros casos que chegam ao judiciário que devem ser repelidos por parte dos empregadores que de forma arbitrária despedem seus empregados, segue RR-1269-50.2011.5.09.0863

RECURSO DE REVISTA. INOVAÇÃO RECURSAL (alegação de violação aos artigos 300 e 515 do Código de Processo Civil). Não demonstrada violação à literalidade de dispositivo de lei federal, não há que se determinar o seguimento do recurso de revista com fundamento na alínea “c” do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (CÂNCER NO COLO DO ÚTERO) – DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NA DATA IMEDIATAMENTE POSTERIOR AO TÉRMINO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO (DIA DE RETORNO AO TRABALHO) – PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. A Constituição Federal consagrou, como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Por outro lado, o legislador constitucional alçou a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao patamar de objetivos primordiais do Estado Brasileiro. O rol de direitos e garantias fundamentais da pessoa se irradia ao longo de todo o texto magno, constituindo o principal pilar sobre o qual se sustenta todo o arcabouço jurídico nacional, inclusive as normas que disciplinam as relações privadas, como é o caso do direito do trabalho. A própria Constituição descreve, textualmente, que constitui direito do trabalhador a relação empregatícia protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que revela a preocupação da sociedade nacional com a proteção do polo hipossuficiente da dinâmica trabalhista. Essa é a ponta de lança que orienta as demais bases sobre as quais repousa todo o ordenamento juslaboral. O Tribunal Superior do Trabalho, último território da justiça especializada nas relações trabalhistas, sempre procurou minimizar, no plano jurídico, a evidente disparidade intrínseca ao contrato de trabalho. Incontáveis as decisões que procuraram, através da busca pelo equilíbrio entre a norma e a realidade dos fatos, a equidade no julgamento entre o obreiro hipossuficiente e a empresa detentora dos meios de produção. E essa reiterada jurisprudência propiciou a edição de diversos verbetes jurisprudenciais, dentre os quais se destaca a Súmula/TST nº 443. No caso, é bastante significativo o fato de que a trabalhadora, que acabara de se submeter a tratamento sabidamente penoso e certamente extenuante para si e para sua família, foi dispensada, sem justo motivo, exatamente no dia de seu retorno ao trabalho. Saliente-se que a empregada se encontrava apta para o desenvolvimento de suas atividades laborais. Nesse contexto, é extremamente difícil escapar da presunção de que o rompimento unilateral do vínculo empregatício teve por motivação a intenção da empresa de não

contar mais em seus quadros com trabalhadora suscetível de eventual recorrência de sua enfermidade. É evidente que a rescisão unilateral do contrato de trabalho constitui direito potestativo do empregador. É que a conduta da empresa, ao rescindir o contrato de trabalho da empregada, justamente no dia de seu retorno ao trabalho, após padecer de moléstia grave, que importa, inclusive, em risco de vida, depõe contra noções básicas de solidariedade e empatia. Empatia, que, diga-se de passagem, nada mais é que a capacidade de se identificar com a outra pessoa, de sentir o que ela sente, de enxergar nela aquilo que nos distingue de outras espécies, aquilo que nos torna os que somos: HUMANOS. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifos originais).

Neste caso a cima, está evidente a discriminação por parte do empregador, uma vez que, este sabia da doença da empregada a 9 meses e após um dia de seu retorno, arbitrariamente a dispensou do emprego. Ficou evidenciado, que o empregador não queria ter em seu quadro funcional, uma pessoa portadora de enfermidades. Sabiamente o TST se posicionou a favor da empregada.

Ainda que seja de muita importância a reintegração do empregado ao emprego quando este é dispensado de forma discriminatória, alguns julgadores não reconheçam a reintegração do empregado à atividade motivo da ação, substituindo a súmula por indenização pecuniária em razão da dispensa, conforme segue o julgado do Tribunal Regional do Trabalho 2º região RO 00031137620125020028 SP 00031137620125020028 A28

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. CÂNCER. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 443 DO C. TST. O direito potestativo do empregador não é absoluto, e no caso em apreço, a dispensa imotivada acarretou a exclusão social do trabalhador doente no momento da vida em que mais necessitava de cuidados e de subsídios para alimentar-se e realizar tratamento médico adequado, ante a sua debilidade física. Exegese em conformidade com os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Inexistindo motivo justificável para a rescisão contratual em tela, presume-se que a dispensa do de cujus ocorreu de forma discriminatória e arbitrária. Nesse sentido, inclusive, o C. Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 443 do C. TST. Assim, e por se mostrar impossível a reintegração no emprego na hipótese vertente, dá-se provimento ao apelo neste particular, para acrescer à condenação o pagamento de indenização, por analogia ao disposto no artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, limitada às remunerações que o obreiro faria jus até a data do seu óbito. (Grifos originais).

Desta forma, é notável uma evolução no Direito do Trabalho, pois o TST ao editar esta súmula, da aos princípios esculpido na Constituição Federal mais efetividade, sendo assim, o trabalhador está mais seguro e garantido contra atos discriminatórios e arbitrários por parte do empregador, especialmente no ato da dispensa.

4.5.1 Análise jurisprudencial de um caso concreto

Passamos neste momento, a uma análise jurisprudencial do Recurso de Revista do TST, julgado no dia 16 de dezembro de 2015, pela relatora Dra. Delaíde Miranda Arantes. O recurso tem como ementa o seguinte

RECURSO DE REVISTA 1 - EMPREGADO PORTADOR DE CÂNCER. PRESUNÇÃO APENAS RELATIVA DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. A jurisprudência desta Corte pacificou o entendimento de que na hipótese de empregado acometido por câncer incide o entendimento consubstanciado na Súmula 443 do TST. A Corte de origem assinalou que a reclamada não se desvencilhou do ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória. Recurso de revista não conhecido. 2 - RESPONSABILIDADE CIVIL. REQUISITOS PRESENTES. CULPA, NEXO DE CAUSALIDADE E DANO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. Para se acolher a tese recursal, no sentido de que não demonstrada a existência dos requisitos configuradores da responsabilidade civil, necessário o reexame do contexto fático-probatório em que se pautou a decisão recorrida, procedimento defeso, nesta instância recursal, ante o óbice da Súmula 126 do TST. Depreende-se dos parâmetros nos quais se baseou o acórdão regional, bem como das circunstâncias do caso, que o valor da indenização foi arbitrado de forma razoável e proporcional à extensão do dano suportado pela reclamante. Nesse contexto, incólumes os dispositivos apontados. Recurso de revista não conhecido. 3 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. No caso em tela, conforme já analisado em outro tópico deste recurso, restou caracterizada a dispensa discriminatória do reclamante, o que possibilita a aplicabilidade das disposições previstas na Lei 9.029/95. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 8485020125120052, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 16/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015). (Grifos originais).

No caso em epígrafe, o empregado tinha sido admitido pelo empregador no dia 20 de outubro de 2003 e dispensado sem justa causa no dia 02 de abril de 2012. Contudo, o empregado era portador de Melanoma Maligno de Dorso (CID C 43.5, câncer de Pele), até a data do atestado médico, no dia 16 de junho de 2011, o estágio da doença era estável, o empregado encontrava-se em acompanhamento oncológico periódico.

Então, o empregado se afastou das atividades da empresa para tratamento da doença em maio de 2011, retornando às suas atividades laborais em outubro de 2011. Para tristeza do empregado, em março de 2012, novos exames apontaram a persistência doença, onde ele teve que passar por procedimento cirúrgico.

Em audiência, o preposto da empresa disse que quando da dispensa do empregado, o mesmo não estava mais em tratamento médico, tendo a dispensa ocorrida por baixo rendimento. A testemunha do empregador mencionou que o empregado foi dispensado por não ter atingido as metas.

Era de conhecimento do empregador que o empregado estava doente e que se submetera a tratamento médico cirúrgico, e que de forma rotineira continuava a realizar exames médicos. Contudo, a rescisão contratual ocorreu em abril de 2012, sete meses após o retorno do empregado as suas atividades, a dispensa ocorreu justamente quando o empregado precisaria se ausentar para retornar aos tratamentos contra o câncer.

Para a relatora do julgado, ainda que a testemunha do empregador tenha informado que ao seu saber, o empregado foi dispensado por que não estava atingindo as metas, sua declaração não foi o suficiente para desconstituir a presunção acerca da discriminação da dispensa prevista na súmula 443 do TST.

O empregador teve oportunidade de comprovar a assertiva da testemunha, e não o fez. Poderia por exemplo, ter juntado relatório de vendas, estatísticas comparativas e documentos que demonstrariam que o trabalho do empregado não estava lhe satisfazendo.

Além do mais, alia-se a isso todo o desgaste físico gerado pelo tratamento, principalmente emocional, que atinge a pessoa quando descobre ser portadora de uma doença grave, na qual, nem todas as pessoas lidam com facilidade ou tranquilidade.

É de se compreender, portanto, que a produtividade de um trabalhador nessa situação, que retorna às atividades laborais seja comprometida por desgastes decorrentes da doença, exigindo dele um esforço muito maior para readaptar-se às novas condições de trabalho.

Embora o empregador tenha alegado que disponibilizou todo o apoio possível ao empregado, não constou nos autos nenhuma evidência de que tenha realizado qualquer acompanhamento psicológico ou emocional do empregado após o seu retorno. A doença que atingiu o empregado, ainda que não tenha se desenvolvido de forma irreversível, traz sentimentos de temor, inquietação e incertezas.

Ainda que o empregado não tivesse atingido as metas, deveria o empregador tentar ajuda-lo, recuperar sua capacidade laborativa, ao invés de dispensar, desta forma, ficou evidenciado que o lucro da empresa se sobrepôs à dignidade humana. Sabiamente, o Tribunal, manteve a decisão de primeiro grau, determinando a reintegração do empregado no seu antigo cargo, uma vez que o empregador não comprovou que a dispensa se deu por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro para dispensa, bem como, determinou o empregador a ressarcir integralmente todo o período entre o afastamento até a efetiva readmissão,

mediante o pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais. Deverá ser considerada a média das comissões no período de um ano anterior à dispensa para fins de composição da remuneração.

Foi do empregado a opção de retornar ao emprego, se entende que, para ajudar no seu tratamento, melhorar sua autoestima, foi a melhor decisão, o que demonstra o seu compromisso e competência com o labor.

A ministra relatora entendeu por razoável o valor da condenação no montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), para desestimular o empregador à repetição de atos ilícitos.

Em relação ao valor arbitrado pela indenização, pelos danos morais, deve ser observado que ela não se destina ao ressarcimento de eventual prejuízo, ante a impossibilidade de se mensurar o valor do sofrimento. Por isso, consolidou-se o entendimento de que a indenização por dano moral é de natureza compensatória, visto que o valor arbitrado tem a finalidade de neutralizar os sentimentos negativos, compensando-os com a alegria. O dinheiro seria apenas um lenitivo, que facilitaria a aquisição de tudo aquilo que possa concorrer para trazer ao lesado uma compensação por seus sofrimentos. (DINIZ, 1996).

Este foi um relato entre tantos outros que diariamente chegam até o judiciário. Frisa-se novamente que, a luta constante dos advogados com seus clientes, as decisões dos juízes contra atos discriminatórios e criações de leis com o fim de evitar tais atos, é essencial para uma boa relação de emprego.

5 CONCLUSÃO

Com este trabalho, pretendeu-se expor um dos temas mais geram polêmicas nas relações de emprego. Com abordagens significativas, a intenção foi fazer com que esta obra sirva de lição e inspiração a todos que dela necessitarem, seja o empregado acometido pelo câncer, seja o empregador.

Dentre os conteúdos estudados, estiveram presentes a medicina, a psicologia, a sociologia e o Direito propriamente dito. Apesar de ser de longa data, a dispensa discriminatória atualmente tem ganhado muita repercussão na mídia, doutrinas e jurisprudências, especificamente a dispensa discriminatória do empregado portador de câncer, devidos os inúmeros casos que ocorrem por anos conforme foi exposto.

Diante disso, percebe-se a preocupação do estado ao publicar normas com a finalidade de inibir atos discriminatórios por parte do empregador. No que concerne à dispensa discriminatória, ao ser aplicada, o empregador está atingindo diretamente a dignidade humana do empregado, um princípio constitucional.

Sendo assim, qualquer violação que lesione a honra e a moral, constitui dano indenizável, para sancionar o dano causado e também para coibir o ato praticado pelo empregador, uma vez que são os direitos de personalidade do empregado que são afetados.

É indiscutível que diferenças entre as pessoas sempre terão, seja no caráter físico ou psicológico, contudo não podemos permitir que haja distinção pejorativa em razão dessas diferenças, é dever do estado proteger o trabalhador.

A partir do momento em que o empregador comete dispensa discriminatória, ele está indo contra a função social da empresa, que está presente na Constituição Federal de 1988, onde os preceitos fundamentais têm o dever de zelar pelas funções inerentes ao contrato de trabalho. Um dos princípios norteador da função social da empresa é o da dignidade da pessoa humana.

Além disso, há legislação no ordenamento jurídico brasileiro, bem como normas internacionais em relação aplicação de penalidade acerca da dispensa discriminatória.

Analizou-se também, que inúmeros são os casos de empregados que pleiteiam na justiça por seus direitos, embora a legislação não dê total cobertura especificamente ao portador de câncer, os tribunais têm se posicionado contra a dispensa discriminatória, na maioria de forma unânime, usa-se então, como parâmetro suas decisões.

Conforme analisado, o estado está em análise com um novo projeto de Lei, e espera-se que seu andamento e aprovação seja o mais breve, e ainda que sejam criadas mais normas e sanções administrativas, penais e trabalhistas de tal modo que não retorne a cometer atos danosos contra o empregado.

Sendo assim, qualquer ato que vá contra as normas e princípios do ordenamento jurídico em especial o da dignidade humana, devem ser repudiados, ficando então o empregador vulnerável as penas que lhe devem serem aplicadas.

Não deve o empregador usar de seu poder potestativo, para se desfazer do empregado, a tal forma que nem lhe concede ajuda ou oportunidade de voltar as suas atividades laborais dentro da empresa. Não deve também, o empregador pensar exclusivamente nos lucros ou ganhos da empresa, trata-se de um ser humano, que por muito tempo à empresa dedicou a maioria do seu tempo.

Hoje em dia, valores éticos e morais estão sendo deixados de lado, a ponto que a mídia tem mostrado todos os dias em noticiários e redes sociais, atos lesivos e discriminatórios e muitas vezes nada é feito para intervir. A sociedade está perdendo a esperança naqueles os quais deveriam lutar e proteger os direitos que por Lei nos é assegurados.

É visível que a ganância do empregador em auferir cada vez mais lucros para sua empresa sobressai às condições físicas e psicológicas do seu colaborador. É notório que o capitalismo corrompe qualquer tipo de relação empregatícia, bem como o avanço da tecnologia que aos poucos vêm substituindo a mão de obra, uma disputa desigual.

O ser humano por viver em sociedade, um de seus deveres é respeitar e aceitar as condições e limitações do próximo, a vida civil impõe isso, assim também deve ser nas relações de emprego. Deve haver respeito recíproco entre empregador e empregado, um respeitando os limites do outro.

A posição hierárquica do empregador jamais deve extrapolar aos limites do poder diretivo estipulado em lei, se de má conduta este agir, o estado irá punir-lhe com fim de evitar a reincidência, uma penalização pedagógica.

Contudo, é extremamente fundamental as decisões que a Justiça do Trabalho têm aplicado aos empregadores para prevenção e punição das praticas de dispensa discriminatória.

Embora o empregado portador de câncer ainda não tenha garantia de emprego estipulado em lei, este, ao recorrer o judiciário com o fim de sanar o ato discriminatório causado pelo empregador, o entendimento da doutrina e da

jurisprudência é pela reintegração do empregado, bem como o pagamento em dobro dos salários não percebidos desde a dispensa.

No entanto, conforme preceitua a CLT, ao empregador cabe assumir os riscos da atividade econômica, assalariar e dirigir a prestação pessoal de serviço. Conforme visto, o número de pessoas com câncer no Brasil tende a aumentar, então, cabe ao empregador e as empresas estarem preparados para um dia ter em seu quadro funcional um colaborador portador de neoplasia maligna.

Por fim, não há pretensão de esgotar o tema, é necessário seguir e fomentar a discussão quanto às consequências da dispensa arbitrária no meio jurídico.

REFERENCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BITTAR FILHO, Carlos Alberto. *Direito civil constitucional*. 3. ed. São Paulo: RT, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompila.do.htm>. Acesso em: 18 de maio. 2017.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 de set. 2017.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 28 de set., 2017.

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 11 de nov. de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 107165720145150033, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/442431690/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-107165720145150033/inteiro-teor-442431715?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 09 de novembro de 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 6173320125090011, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 09/09/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234218956/recurso-de-revista-rr-6173320125090011>>. Acesso em: 10 de jun. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho RR: 100335820135110003, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 24/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/204208858/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-100335820135110003/inteiro-teor-204208877?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 de jun.2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho RR: 1269-50.2011.5.09.0863, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 26/11/2015, 2º Turma, Data de Publicação: DEJT 27/11/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48329505/trt-9-26-04-2012-pg-1144>. Acesso em: 10 de jun. 2017.

BAYLOS, Antonio. Proteção de direitos fundamentais na ordem social. O direito ao trabalho como direito constitucional. *Revista Trabalhista Direito e Processo*, Rio de Janeiro, v. X (abr./mai./jun.), 2004, p. 22-51.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. A responsabilidade civil por dano moral. R. Literária de Direito, São Paulo. 1996

FUNDAÇÃO DO CÂNCER. Câncer. Disponível em:
< <https://www.cancer.org.br/sobre-o-cancer/estimativas/>>. Acesso em: 12 de novembro de 2017.

HOSPITAL DO CÂNCER DE BARRETOS. Tratamentos. Disponível em:
<https://www.hcancerbarretos.com.br/opcoes-de-tratamento>. Acesso em: 13 de novembro de 2017.

INSTITUTO NACIONAL DO CÂNCER. O que é câncer. Disponível em:
http://www1.inca.gov.br/conteudo_view.asp?id=322. Acesso em: 10 de jun.2017.

INSTITUTO ONCOGUIA. Câncer. Disponível em:
<<http://www.oncoguia.org.br/conteudo/cancer/12/1/>>. Acesso em: 10 de jun.2017.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. São Paulo: Martin Claret, 2008.

LANDSKROW, Lilian Marx Flor. *Câncer uma abordagem psicológica*. 1. ed. Porto Alegre: AGE, 2008.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MELO, Nehemias Domingues. Dano Moral Trabalhista. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDES, Maria da Conceição Meirelles. Direitos da personalidade do trabalhador. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região*, São Luis, v.18, n.1, p. 149-174, jan./dez. 2008.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *O conceito de dignidade humana: substrato*

axiológico e conteúdo normativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: LTr, 2001.

_____. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 27. ed. São Paulo: RIO GRANDE DO SUL. TRF-4. APELREEX: 228542420144049999 RS 0022854-24.2014.404.9999, Relator: LUIZ ANTONIO BONAT, Data de Julgamento: 23/02/2016, QUINTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 29/02/2016. Disponível em: < <https://trf-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321828944/apelacao-reexame-necessario-apelreex-50358708720154047100-rs-5035870-8720154047100/inteiro-teor-321829019?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 25 de out. de 2017.

RESS, Gareth J. G. Câncer. 1. Ed. São Paulo: Editora Três Ltda. 2001.

SÃO PAULO. TRF-3. TRF-3 - AC: 00407633820164039999 SP, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL DAVID DANTAS, Data de Julgamento: 20/02/2017, OITAVA TURMA, Data de Publicação: e-DJF3 Judicial 1 DATA:08/03/2017). Disponível em: < <https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/437331040/apelacao-civil-ac-407633820164039999-sp/inteiro-teor-437331050?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 de out. de 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.