

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alessandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST

DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET: PROTECTION OF WORKERS WITH CANCER IN LIGHT OF TST SUMMARY 443

**Liège Novaes Marques Nogueira
Fernanda Veiga De Magalhaes
Carolina Silvestre**

Resumo

O presente artigo examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Inicialmente, aborda-se o conceito de estabilidade no emprego e as restrições ao exercício do direito potestativo de dispensa por parte do empregador, especialmente quando confrontado com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da função social do contrato de trabalho. Embora a legislação não preveja estabilidade específica para trabalhadores acometidos por doenças graves, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido a presunção de discriminação nas hipóteses de dispensa imotivada de empregados portadores de enfermidades que gerem estigma ou preconceito, como o câncer, invertendo-se o ônus da prova em desfavor do empregador. A pesquisa adota o método dedutivo, com abordagem qualitativa, valendo-se de análise bibliográfica, documental e jurisprudencial. Para além da esfera privada, examina-se a perpetuação de práticas discriminatórias em âmbito institucional, como demonstrado no estudo de caso envolvendo a exclusão de candidata em concurso público devido a histórico oncológico. Conclui-se que, ainda que não constitua estabilidade formal típica, a proteção contra a dispensa discriminatória exerce papel essencial na promoção da justiça social e na preservação do vínculo empregatício em contextos de vulnerabilidade, assegurando a efetividade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Câncer, Dispensa discriminatória, Estabilidade, Súmula 443, Reintegração

Abstract/Resumen/Résumé

This article examines the prohibition of discriminatory dismissal of workers diagnosed with cancer, focusing on the interpretation provided by Precedent 443 of the Brazilian Superior Labor Court (TST). It initially addresses the concept of job stability and the limitations on the employer's potestative right to dismiss, especially in light of the constitutional principles of human dignity, equality, and the social function of the employment contract. Although Brazilian legislation does not establish specific stability for workers affected by serious illnesses, labor jurisprudence has recognized a presumption of discrimination in cases of dismissal without cause of employees suffering from diseases that generate stigma or

prejudice, such as cancer, shifting the burden of proof to the employer. The research adopts the deductive method, with a qualitative approach, based on bibliographic, documental, and case law analysis. Beyond the private sector, the study also highlights the persistence of discriminatory practices within institutional contexts, as demonstrated by the case of a candidate excluded from a public tender due to a previous cancer diagnosis. The conclusion emphasizes that, although it does not constitute formal stability, protection against discriminatory dismissal plays a fundamental role in promoting social justice and preserving employment relationships in situations of vulnerability, ensuring the effectiveness of fundamental rights in labor relations.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Cancer, Discriminatory dismissal, Job stability, Precedent 443, Reinstatement

1 INTRODUÇÃO

A rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador configura, em regra, expressão do seu direito potestativo, permitindo-lhe extinguir o vínculo empregatício a qualquer momento, desde que respeitadas as formalidades legais previstas nos artigos 487 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, esse poder diretivo e disciplinar não é absoluto, encontrando limites nos princípios constitucionais que regem a ordem jurídica brasileira, notadamente a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a função social do contrato de trabalho. Tais princípios impõem uma releitura das práticas empresariais, especialmente diante de situações que envolvam trabalhadores em condição de vulnerabilidade.

A Constituição Federal de 1988 consolidou o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, irradiando seus efeitos para todas as áreas do ordenamento jurídico, com especial incidência nas relações laborais. Nesse cenário, o combate à discriminação e a proteção de trabalhadores acometidos por doenças graves tornam-se instrumentos essenciais para a promoção da justiça social e da preservação da igualdade material no ambiente de trabalho.

De acordo com dados do Instituto Nacional de Câncer (INCA), estima-se que, para o triênio 2023-2025, ocorrerão mais de 700 mil novos casos de câncer por ano no Brasil, refletindo o impacto crescente dessa doença na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho. Estudos apontam que trabalhadores diagnosticados com neoplasias malignas enfrentam não apenas os desafios do tratamento médico, mas também dificuldades de reinserção e manutenção no emprego, muitas vezes em razão de preconceitos velados ou práticas discriminatórias por parte dos empregadores. Essa realidade evidencia a urgência de mecanismos jurídicos que garantam a proteção desses indivíduos em situação de vulnerabilidade.

No plano internacional, observa-se movimento semelhante, com legislações voltadas à tutela de pessoas em condições de fragilidade. Destaca-se, nesse contexto, o *Americans with Disabilities Act (ADA)*, promulgado nos Estados Unidos em 1990, que proíbe práticas discriminatórias contra pessoas com deficiências ou doenças incapacitantes, incluindo o câncer, assegurando proteção em todas as fases da relação de emprego.

No Brasil, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) emerge como importante mecanismo de defesa do trabalhador portador de doenças estigmatizantes, ao estabelecer a presunção de discriminação nas hipóteses de dispensa imotivada de empregados acometidos por enfermidades graves, como a neoplasia maligna. Tal entendimento

jurisprudencial não apenas limita o exercício arbitrário do direito de dispensa, mas também reforça o papel social da empresa na construção de um ambiente laboral inclusivo e livre de preconceitos.

Diante desse cenário, o presente artigo tem por objetivo analisar o alcance e os efeitos da proteção conferida pela Súmula 443 do TST, refletindo sobre a estabilidade trabalhista de caráter excepcional, a configuração da dispensa discriminatória e a necessidade de se compatibilizar o poder empregatício com os valores constitucionais que regem as relações de trabalho contemporâneas.

2 A ESTABILIDADE TRABALHISTA E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A estabilidade no emprego representa uma das mais relevantes garantias no Direito do Trabalho, destinada a proteger o trabalhador contra dispensas arbitrárias ou abusivas, especialmente em contextos de vulnerabilidade social, econômica ou pessoal.

Tradicionalmente, o ordenamento jurídico brasileiro consagrou hipóteses específicas de estabilidade provisória, previstas em lei, como mecanismo de tutela do hipossuficiente frente ao poder diretivo do empregador.

No entanto, a proteção contra a dispensa discriminatória, embora não configure uma estabilidade legal típica, assume caráter similar ao buscar impedir a ruptura contratual motivada por preconceito ou estigmatização.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado, conforme disposto nos artigos 487 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), rege-se pelo princípio da continuidade, sendo facultado às partes promover sua rescisão, inclusive de forma imotivada.

Todavia, essa possibilidade encontra limites constitucionais e legais, que impõem restrições ao exercício do direito potestativo do empregador, especialmente quando a dispensa afronta direitos fundamentais do trabalhador, como a dignidade da pessoa humana, a igualdade material e a proibição de discriminação.

A doutrina contemporânea aponta que, no âmbito das relações privadas, os direitos fundamentais exercem uma função limitadora e conformadora da autonomia da vontade, fenômeno conhecido como eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Nesse contexto, o poder empregatício não pode ser exercido de maneira dissociada dos valores constitucionais, sendo vedadas práticas que importem em discriminação, preconceito ou violação da função social do contrato de trabalho.

A estabilidade trabalhista, enquanto instituto jurídico, visa assegurar ao trabalhador a continuidade do vínculo empregatício em situações excepcionais, como ocorre com gestantes (art. 10, II, "b", do ADCT), dirigentes sindicais (art. 543 da CLT) e acidentados (art. 118 da Lei nº 8.213/91). Em todas essas hipóteses, reconhece-se a necessidade de proteção adicional frente à vulnerabilidade decorrente de circunstâncias específicas.

No caso dos trabalhadores acometidos por doenças graves, como o câncer, a legislação não prevê, de forma expressa, estabilidade provisória. Contudo, a jurisprudência trabalhista, atenta à função social do Direito do Trabalho e à necessidade de coibir práticas discriminatórias, consolidou o entendimento de que a dispensa de empregado portador de doença grave que gere estigma ou preconceito presume-se discriminatória.

Esse entendimento foi cristalizado pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe:

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Caso não comprovada a existência de motivo legítimo para a dispensa, o empregado terá direito à reintegração no emprego.

A Súmula 443, ao estabelecer essa presunção relativa, opera verdadeira inversão do ônus da prova, impondo ao empregador o dever de demonstrar que a dispensa decorreu de motivo legítimo, alheio à condição de saúde do trabalhador. Trata-se de medida processual que visa equilibrar a relação processual, reconhecendo a dificuldade probatória do empregado diante de atos discriminatórios, que, em regra, são dissimulados.

Essa proteção especial não se confunde com a estabilidade formal, mas constitui mecanismo de defesa da dignidade do trabalhador, alinhando-se aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão.

2.1 O câncer como doença grave e a construção jurisprudencial da proteção

A compreensão do câncer como doença grave, associada a estigma social, foi sendo construída tanto no âmbito social quanto jurídico ao longo das últimas décadas. Historicamente, o diagnóstico de neoplasia maligna era cercado por preconceitos, medos e desinformação, o que repercutia diretamente na forma como trabalhadores acometidos pela doença eram tratados no ambiente laboral.

Campanhas de conscientização, como o movimento Outubro Rosa e o Novembro Azul, desempenharam papel fundamental na desconstrução de tabus, promovendo o debate público sobre prevenção, tratamento e direitos das pessoas com câncer. Essas iniciativas contribuíram para uma mudança de percepção social, embora práticas discriminatórias ainda persistam, inclusive sob formas institucionais.

No plano jurídico, a Justiça do Trabalho consolidou o entendimento de que o câncer, por seu caráter estigmatizante, enseja proteção especial contra atos discriminatórios, conforme estabelece a Súmula 443 do TST. Decisões como a da 11ª Turma do TRT da 3ª Região reforçam essa diretriz, reconhecendo a nulidade de dispensas arbitrárias e determinando a reintegração de trabalhadores em tratamento oncológico.

Contudo, a discriminação associada ao histórico de câncer não se limita à iniciativa privada. Caso emblemático ocorreu com a advogada Marília Biscuola, aprovada em concurso público para o cargo de escrevente técnico judiciário do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP).

Após ser diagnosticada e tratada de câncer, Marília foi considerada inapta em exame médico admissional, exclusivamente em razão de seu histórico de saúde, sendo impedida de tomar posse no cargo público.

A candidata recorreu ao Judiciário, que reconheceu a natureza discriminatória do ato, determinando seu direito à posse.

O Juízo da 6ª Vara da Fazenda Pública de São Paulo, ao analisar o pedido formulado por Marília Biscuola, reconheceu expressamente a ilicitude da conduta administrativa, destacando que a mera existência de histórico oncológico não configura motivo legítimo para a inaptidão funcional. Em trecho da sentença, consignou-se:

"A autora não apresenta, no momento, qualquer limitação que a impeça de exercer as funções inerentes ao cargo para o qual foi aprovada. A recusa da Administração Pública em dar posse, com fundamento exclusivo em doença pregressa, configura evidente ato discriminatório, vedado pelo ordenamento jurídico vigente."

Ainda, o magistrado ressaltou que:

A Constituição Federal assegura o direito ao trabalho e repudia qualquer forma de discriminação em razão de condição de saúde pretérita. O princípio da dignidade da pessoa humana impõe o respeito à história de superação da autora, sendo inadmissível que o Estado, ao invés de proteger, perpetue o estigma associado ao câncer.

Esse caso emblemático evidencia que práticas discriminatórias não se restringem ao setor privado, estendendo-se também à Administração Pública, o que reforça a importância da adoção de uma perspectiva ampliada de proteção jurídica.

Nesse cenário, torna-se imprescindível destacar o papel dos tratados internacionais de direitos humanos na consolidação de normas antidiscriminatórias aplicáveis às relações de trabalho. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, estabelece em seu artigo 27 que os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, incluindo o direito de "não ser submetido a discriminação por motivo de deficiência em todas as questões relacionadas com o emprego".

Embora o câncer não seja, em regra, classificado como deficiência permanente, a interpretação ampliativa e protetiva da CDPD tem sido utilizada para proteger pessoas com doenças graves ou que resultem em limitações temporárias ou estigmatizantes, especialmente quando tais condições servem de pretexto para práticas excludentes no mercado de trabalho.

Além disso, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, dispõe sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão, abrangendo qualquer distinção baseada em fatores que comprometam a igualdade de oportunidades e de tratamento.

A aplicação dessas normas internacionais reforça o entendimento de que o combate à discriminação por motivo de doença grave é uma obrigação jurídica imposta ao Estado e aos empregadores, públicos ou privados.

Assim, a proteção contra a dispensa discriminatória — ou contra o impedimento de ingresso no serviço público, como no caso de Marília Biscuola — deve ser interpretada à luz do bloco de constitucionalidade, integrando não apenas os princípios constitucionais, mas também os tratados internacionais com status de norma supralegal ou constitucional, conforme o entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Portanto, a atuação do Poder Judiciário, ao reconhecer e coibir práticas discriminatórias fundadas em histórico de câncer, alinha-se não apenas à legislação interna, mas também aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, promovendo a efetividade dos direitos humanos e a construção de um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo e livre de preconceitos.

A decisão judicial enfatizou que a superação de um tratamento oncológico não poderia ser utilizada como critério excludente, sob pena de violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, da isonomia e do direito ao trabalho.

O caso Marília Biscuola revela como o preconceito contra pessoas com histórico de doenças graves ainda permeia práticas administrativas, reforçando a necessidade de ampliar a proteção antidiscriminatória para além das relações privadas de emprego, alcançando também o acesso a cargos públicos e outras esferas institucionais.

Assim, tanto no setor privado quanto no público, a evolução jurisprudencial e legislativa deve caminhar no sentido de assegurar que trabalhadores e candidatos ao mercado de trabalho não sejam penalizados por condições de saúde superadas ou controladas, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais e a promoção de um ambiente laboral verdadeiramente inclusivo.

3 A SÚMULA 443 DO TST E A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA NOS CASOS DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A proteção contra a dispensa discriminatória no ordenamento jurídico brasileiro alcançou novo patamar com a edição da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em setembro de 2009. A consolidação desse entendimento jurisprudencial respondeu à crescente demanda por instrumentos efetivos de combate à discriminação velada no ambiente de trabalho, especialmente em um contexto de maior visibilidade de doenças estigmatizantes, como o HIV e o câncer.

Antes da súmula, o reconhecimento da dispensa discriminatória dependia de provas contundentes por parte do trabalhador, o que, na prática, resultava na inviabilidade de muitos pedidos, diante da dificuldade em demonstrar a real motivação do ato patronal. A Súmula 443 surgiu, portanto, como mecanismo de proteção processual e material, ao estabelecer uma presunção relativa de discriminação, invertendo o ônus da prova.

3.1 FUNDAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E FINALIDADE PROTETIVA

A súmula encontra respaldo direto nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade substancial e da função social da empresa. Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 217):

A dignidade da pessoa humana deve ser compreendida como um vetor interpretativo que permeia todas as relações de trabalho, impondo limites à atuação do empregador, especialmente em situações que envolvam preconceito e exclusão.

Além disso, o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, ao garantir proteção contra despedida arbitrária, reforça a necessidade de se coibir dispensas que, embora formalmente justificadas, escondem motivações discriminatórias.

3.2 A INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA: APLICAÇÃO E LIMITAÇÕES

A inversão do ônus da prova consagrada na Súmula 443 é uma manifestação da chamada tutela diferenciada no processo do trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do trabalhador, sobretudo em casos de discriminação indireta ou oculta. Como bem pontua Didier Jr. (2022, p. 491), "a presunção legal transfere ao empregador o peso de demonstrar a licitude de seu ato, pois é ele quem detém as informações e o controle sobre as decisões empresariais".

Entretanto, a aplicação da súmula não é automática. Exige-se que a doença em questão seja capaz de gerar estigma ou preconceito, o que, por vezes, é objeto de controvérsia nos tribunais. Doenças não reconhecidas socialmente como estigmatizantes tendem a ficar fora da proteção, gerando debates sobre a amplitude da norma.

Outro ponto de discussão refere-se à exigência de que a dispensa seja sem justa causa. Caso o empregador alegue motivo disciplinar (justa causa), a aplicação da presunção pode ser afastada, o que abre espaço para eventuais abusos na caracterização de faltas graves como forma de mascarar discriminações.

3.3 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

No Estado Democrático de Direito, a atividade empresarial não se restringe à busca do lucro ou à exploração da atividade econômica de forma isolada.

A função social da empresa, ainda que não expressamente definida em um dispositivo específico, é princípio que emerge da interpretação sistemática da Constituição Federal, especialmente dos artigos 1º, 3º e 170, que orientam a ordem econômica e os objetivos fundamentais da República.

O artigo 170 da Constituição estabelece que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, “tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Entre os princípios que regem essa ordem, destaca-se expressamente a função social da propriedade, conceito que se estende à atividade empresarial, entendida como elemento essencial da dinâmica econômica e social.

A doutrina contemporânea reconhece que a empresa, enquanto ente que organiza fatores de produção e gera empregos, possui uma responsabilidade social objetiva, que transcende os interesses meramente patrimoniais de seus sócios ou acionistas.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho (2022, p. 89): "a empresa moderna é concebida como instituição social, dotada de obrigações que visam à preservação da dignidade humana e à promoção do bem-estar coletivo".

Nesse contexto, a função social da empresa impõe limites à autonomia privada e ao exercício irrestrito do poder econômico.

Não se admite, portanto, que decisões empresariais sejam tomadas exclusivamente sob a ótica da eficiência econômica, quando estas violam direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como o direito à igualdade, à saúde e à dignidade.

A dispensa de trabalhadores em situação de vulnerabilidade, especialmente em razão de doenças graves como o câncer, configura hipótese emblemática de afronta à função social da empresa.

Ao optar pela exclusão de empregados em razão de condições de saúde que suscitem preconceito, a empresa abdica de sua responsabilidade social, tratando o trabalhador como mero fator descartável de produção, em clara violação aos valores constitucionais.

Para Mauricio Godinho Delgado (2023, p. 231), a função social da empresa "pressupõe a harmonização entre os interesses econômicos e os direitos sociais, sendo inconcebível que o lucro se sobreponha à proteção da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho".

Além disso, não se pode dissociar a função social da empresa da própria função social do contrato de trabalho, que, conforme preconiza a doutrina, deve ser orientado por princípios de proteção, continuidade e dignidade.

A dispensa discriminatória, portanto, representa a negação desses princípios e a utilização do contrato como instrumento de exclusão social.

Diante da violação dessa função social da empresa, cabe ao Poder Judiciário exercer seu papel garantidor da ordem jurídica, promovendo a efetividade dos direitos fundamentais no campo das relações econômicas. A intervenção judicial não se configura como afronta à livre iniciativa, mas como mecanismo necessário para assegurar que esta seja exercida em conformidade com os limites constitucionais.

A jurisprudência trabalhista, ao reconhecer a nulidade de dispensas discriminatórias e impor a reintegração de trabalhadores, atua diretamente na restauração da função social da atividade empresarial, reafirmando que a dignidade da pessoa humana e a justiça social são pilares intransponíveis da ordem econômica brasileira.

A esse respeito, Valdete Severo (2022, p. 318) enfatiza que:

A função social da empresa não é mero enunciado programático, mas diretriz vinculante que condiciona a validade dos atos empresariais, sobretudo quando estes impactam negativamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O que se conclui, portanto, é que a análise da dispensa de trabalhadores portadores de doenças graves não pode ser reduzida a uma decisão de gestão empresarial. Trata-se de ato que deve ser avaliado sob a ótica da sua conformidade constitucional, considerando o dever da empresa de atuar como agente de inclusão social e respeito à dignidade humana.

Assim, a intervenção judicial para coibir práticas discriminatórias não apenas protege o trabalhador individualmente afetado, mas também reafirma o compromisso do Estado com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme previsto no artigo 3º da Constituição Federal.

3.4 JURISPRUDÊNCIA COMENTADA

A aplicação da Súmula 443 do TST tem sido amplamente debatida nos tribunais trabalhistas, especialmente nos casos envolvendo trabalhadores diagnosticados com câncer. A análise jurisprudencial demonstra que o Poder Judiciário tem buscado efetivar a proteção contra a dispensa discriminatória, consolidando o entendimento de que a mera alegação de motivos econômicos ou administrativos não é suficiente para afastar a presunção de discriminação prevista na súmula.

Um exemplo é o entendimento fixado no julgamento do Recurso Ordinário n. 0010125-77.2020.5.03.0103 do Tribunal Regional da 3ª Região (11ª Turma, Rel. Des. Sebastião Geraldo de Oliveira, julgado em 15/03/2021).

Neste caso, o TRT da 3ª Região reconheceu a nulidade da dispensa de uma trabalhadora que realizava tratamento de câncer de mama:

Dispensa discriminatória. Trabalhadora em tratamento oncológico. Aplicação da Súmula 443 do TST. A dispensa de empregada diagnosticada com câncer, em pleno tratamento, presume-se discriminatória. Ausente prova de motivo legítimo, impõe-se a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego, com reparação por danos morais.

A empresa alegou que a dispensa decorreu de "adequações no quadro de pessoal", sem apresentar critérios objetivos que justificassem a escolha da empregada em tratamento como alvo da rescisão.

O relator enfatizou que a proteção contra a dispensa discriminatória não exige prova da intenção discriminatória, bastando a configuração da situação fática prevista na súmula para inverter o ônus da prova. A ausência de justificativa plausível resultou na condenação da empresa à reintegração da trabalhadora e ao pagamento de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de danos morais, reconhecendo o abalo psicológico e social sofrido.

O Tribunal Superior do Trabalho também tem decisões nesse sentido.

AGRAVO INTERNO DA PARTE RÉ EM RECURSO DE REVISTA DA PARTE AUTORA. LEI Nº 13.467/2017. 1 . INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO . INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A Subseção de Dissídios Individuais I, no julgamento do E-ED-RR-68-29.2014 .5.09.0245, acórdão publicado no DEJT de 26/04/2019, concluiu que a neoplasia maligna (câncer) é doença grave que causa estigma, de modo a possibilitar a aplicação da presunção da dispensa discriminatória prevista na Súmula nº 443 do TST e que, por tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pelo empregador, mediante prova cabal e insofismável, e não pelo empregado. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador demonstrar ter havido outro motivo para a dispensa . No presente caso , o quadro fático registrado no acórdão regional revela ser incontroverso que a autora foi diagnosticada com câncer de mama. Nesse cenário, se o entendimento jurisprudencial pacificado nesta Corte é o de que se presume discriminatória a despedida de empregado diagnosticado de neoplasia maligna, remanesce espaço para o enquadramento do caso nas disposições da Súmula nº 443 desta Corte, motivo pelo qual continua a recair sobre o empregador o ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória, prova essa que não foi produzida. Agravo interno conhecido e não provido. 2 . REDUÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa . (TST - Ag-RRAg: 00004846220185090663, Relator.: Claudio Mascarenhas Brandao, Data de Julgamento: 12/06/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 21/06/2024).

Neste julgamento, o Tribunal Superior do Trabalho reafirmou o entendimento consolidado acerca da presunção de dispensa discriminatória nos casos de trabalhadores diagnosticados com câncer. A decisão destacou que a neoplasia maligna é considerada uma

doença grave que acarreta estigmas sociais, autorizando a aplicação da Súmula nº 443 do TST, que presume discriminatória a dispensa sem justa causa nesses casos.

O acórdão ressaltou a inversão do ônus da prova, determinando que cabe ao empregador demonstrar, de forma cabal e inequívoca, que a rescisão contratual não teve caráter discriminatório. No caso concreto, restou incontroverso que a trabalhadora havia sido diagnosticada com câncer de mama e, diante da ausência de prova pelo empregador de que a dispensa decorreu de motivo legítimo, manteve-se o reconhecimento da dispensa discriminatória, bem como a condenação à indenização por danos morais.

Ademais, o TST negou pedido de redução do valor da indenização, por entender ausente a transcendência da causa nesse aspecto, mantendo integralmente a decisão regional.

3.4.1 ANÁLISE CRÍTICA DA JURISPRUDÊNCIA

As decisões analisadas evidenciam que o Judiciário tem adotado postura protetiva, valorizando a efetividade da Súmula 443. No entanto, também se verifica a existência de divergências pontuais entre Tribunais Regionais quanto à caracterização do "motivo legítimo" capaz de afastar a presunção.

Há julgados que aceitam, de forma criticada pela doutrina, justificativas genéricas como "crise econômica" ou "redução de custos" para validar a dispensa, o que fragiliza a proteção ao trabalhador vulnerável. Tal postura contraria o entendimento majoritário de que o ônus da prova impõe demonstração clara, objetiva e específica da necessidade da dispensa, desvinculada da condição de saúde.

Conforme leciona Valdete Severo (2022, p. 326):

O risco econômico é inerente à atividade empresarial e não pode ser transferido ao trabalhador enfermo sob o pretexto de reestruturações genéricas. Aceitar tal argumento seria legitimar práticas discriminatórias sob a fachada de gestão.

Outro ponto de debate refere-se à fixação dos danos morais, cuja quantificação ainda carece de critérios uniformes, variando significativamente entre as decisões, o que pode comprometer o caráter pedagógico das condenações.

3.4.2 A RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA DAS AÇÕES ENVOLVENDO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

A análise da jurisprudência sobre a aplicação da Súmula 443 do TST deve ser contextualizada com o aumento expressivo de ações trabalhistas que discutem práticas discriminatórias nas relações de emprego.

Embora esses números englobem diversas formas de assédio, refletem uma tendência de maior conscientização e busca por reparação judicial em casos de violação de direitos fundamentais.

No entanto, não há dados específicos disponíveis sobre o número de ações relacionadas exclusivamente à dispensa discriminatória por motivo de doença grave, como o câncer.

A jurisprudência consolidada em torno da Súmula 443 reafirma o compromisso do Poder Judiciário com a proteção da dignidade do trabalhador acometido por doenças graves.

Contudo, é essencial que os tribunais mantenham uma postura rigorosa na análise das justificativas empresariais, a fim de evitar a banalização da presunção e garantir a efetividade da norma protetiva.

3.4.3 A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PREVENTIVAS NO COMBATE À DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

Embora a jurisprudência brasileira, especialmente por meio da aplicação da Súmula 443 do TST, tenha avançado no sentido de coibir práticas discriminatórias, é certo que a via judicial possui um caráter predominantemente reparatório, atuando apenas após a ocorrência do dano.

Nesse contexto, torna-se imprescindível que a proteção ao trabalhador acometido por doenças graves não se restrinja à intervenção do Poder Judiciário, mas que seja incorporada de forma preventiva no âmbito da gestão empresarial e das políticas públicas.

As empresas, enquanto agentes econômicos com responsabilidade social, devem adotar programas efetivos de compliance trabalhista, com foco na inclusão, manutenção e readaptação de trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

A criação de políticas internas claras, treinamentos sobre diversidade e saúde, e a implementação de comissões de acompanhamento de casos sensíveis são medidas que contribuem para a redução de práticas discriminatórias e promovem um ambiente laboral mais justo e igualitário.

Além disso, cabe ao Estado, por meio do Ministério Público do Trabalho (MPT) e de órgãos fiscalizadores, atuar de forma proativa na promoção de campanhas educativas e na

fiscalização de condutas patronais que possam resultar em discriminação velada. A atuação preventiva, tanto na esfera privada quanto pública, é essencial para que a dignidade da pessoa humana seja efetivamente respeitada no ambiente de trabalho.

Como ressalta Valdete Severo (2022, p. 330):

A efetividade dos direitos fundamentais nas relações de trabalho demanda mais do que a repressão judicial. É necessário fomentar uma cultura de respeito, inclusão e proteção à vulnerabilidade, o que somente será possível com políticas preventivas sólidas e compromisso institucional.

Portanto, enquanto a atuação do Poder Judiciário é fundamental para reparar atos discriminatórios já consumados, a verdadeira transformação social reside na prevenção, por meio da conscientização, da responsabilidade social empresarial e da construção de ambientes de trabalho que reconheçam e respeitem a diversidade e a condição humana em todas as suas nuances.

3.5 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

Apesar da importância da Súmula 443, a ausência de legislação específica que regule a proteção contra a dispensa discriminatória por motivo de doença grave ainda é um desafio. O Brasil carece de uma norma semelhante àquela prevista no *Americans with Disabilities Act* (ADA), que veda expressamente qualquer discriminação em razão de histórico ou condição de saúde incapacitante.

A doutrina aponta para a necessidade de avanço legislativo que contemple, de forma clara, a proteção de trabalhadores acometidos por doenças graves, assegurando não apenas a presunção processual, mas também políticas efetivas de inclusão e manutenção no emprego.

Como observa Valdete Severo:

A súmula é um avanço, mas revela a omissão legislativa em enfrentar, de modo sistemático, as discriminações no mundo do trabalho. A proteção não pode ficar restrita à interpretação judicial, sob pena de insegurança jurídica e desigualdades na aplicação do direito (SEVERO, 2022, p. 312).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção contra a dispensa discriminatória, prevista pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, desempenha um papel fundamental na garantia de direitos para trabalhadores acometidos por doenças graves, como o câncer.

Apesar da ausência de estabilidade automática no emprego para esses trabalhadores, a jurisprudência brasileira tem avançado na criação de mecanismos de proteção, com destaque para a inversão do ônus da prova nos casos de dispensa relacionada a estigmas ou preconceitos associados à doença.

A análise dos casos e da jurisprudência revela que, embora a Súmula 443 constitua uma importante ferramenta para assegurar a não discriminação, ainda existem desafios consideráveis na aplicação prática da norma, especialmente em contextos em que a discriminação ocorre de forma sutil, como no exemplo do concurso público para o cargo de oficial de promotoria do Ministério Público do Estado de São Paulo, no qual a candidata foi injustamente considerada inapta devido a um diagnóstico de câncer de mama, apesar do excelente prognóstico.

Esses casos evidenciam a necessidade de uma abordagem mais sensível e individualizada por parte das instâncias responsáveis pela avaliação da capacidade laboral, garantindo que as condições de saúde dos trabalhadores sejam consideradas de maneira justa e sem preconceitos. A inversão do ônus da prova, embora crucial para a proteção do trabalhador, não pode ser vista como uma solução definitiva, sendo necessária uma mudança cultural e institucional mais ampla no enfrentamento do preconceito contra pessoas com doenças graves.

Por fim, é imperativo que o sistema jurídico continue a promover uma interpretação progressista das normas trabalhistas, garantindo a efetiva proteção contra a discriminação e assegurando que os trabalhadores com câncer ou outras doenças graves possam exercer suas atividades laborais com dignidade, sem sofrer represálias ou marginalização no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AgInt no RR - E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245. 8ª Turma. Rel. Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 26 abr. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 443. Dispensa Discriminatória. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 28 abr. 2025.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial: Empresa e Responsabilidade Social. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

DANTAS, Dalmo de Abreu. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Malheiros, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DIDIER JR., Fredie. Curso de Direito Processual Civil: Meios de Prova e Processo de Conhecimento. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

INCA. Estimativa 2023: Incidência de Câncer no Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/inca/pt-br/assuntos/gestor-e-profissional-de-saude/estimativa>. Acesso em: 28 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MIGALHAS. Advogada considerada inapta em exame médico após ter câncer poderá tomar posse. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/331172/advogada-considerada-inapta-em-exame-medico-apos-ter-cancer-podera-tomar-posse>. Acesso em: 28 abr. 2025.

MONTEIRO, Sérgio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OIT. Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

RIBEIRO, Djamila. O que é lugar de fala? São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

SEVERO, Valdete Souto. Discriminação e Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2022.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 39. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

TAVARES, Nélcio. A Discriminação no Mercado de Trabalho: O Caso da Pessoa com Deficiência. São Paulo: Saraiva, 2015.

TRINDADE, Flávio. Direito do Trabalho: Doutrina e Prática. 7. ed. São Paulo: RT, 2020.

XAVIER, Marcelo. A Justiça do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2018.

ZORZANELLO, Anna. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2016.