

O câncer de mama e a dispensa discriminatória

13/10/2023

O mês de outubro é conhecido mundialmente como *Outubro Rosa* pela campanha de prevenção do câncer de mama que tem como objetivo incentivar o autocuidado e informar sobre prevenção e tratamento da doença.

O câncer de mama é a primeira causa de morte por câncer na população feminina no Brasil, representando 16,3% do total de óbitos no período de 2016-2020, além de ser o tipo de câncer mais comum entre as mulheres em todo o mundo.



Segundo pesquisa do Instituto Nacional de Câncer do Ministério da

Saúde (Inca), a estimativa é de 73.610 casos novos da doença para o ano de 2023, com 18.361 mortes, sendo 220 homens [1] e 18.139 mulheres (2021 — Atlas de Mortalidade por Câncer — SIM) [2].

A prevenção da doença é fundamental porque se diagnosticada na fase inicial, cerca de 95% dos casos de câncer de mama têm chance de cura, motivo pelo qual deve ser incentivado o autoexame a partir dos 20 anos; consultas médicas regulares; e, a realização de mamografias anualmente, a partir dos 40 anos.

A Lei nº 13.733, publicada em 2018, dispõe sobre as atividades da campanha *Outubro Rosa* para conscientização sobre o câncer de mama, com a iluminação de prédios públicos com luzes cor de rosa; promoção de palestras, eventos e atividades educativas; veiculação de campanhas de mídia e disponibilização à população de informações em *banners*, *folders* e outros materiais ilustrativos e exemplificativos sobre a prevenção do câncer, que contemplem a generalidade do tema; além da realização de atos lícitos e úteis para a consecução dos objetivos da campanha.



O grande número de mulheres diagnosticadas com esse tipo de câncer impacta em toda a sociedade, inclusive no direito do trabalho. Tanto é que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem aplicado a Súmula 443, presumindo discriminatória a dispensa da empregada acometida pela grave doença.

Em junho de 2023, o ministro Relator Sergio Pinto Martins conheceu do recurso de agravo e, no mérito, negou-lhe provimento, para manter a decisão do Tribunal Regional de origem, que em conformidade com a jurisprudência pacífica da Corte, consagrada na Súmula 443 do TST, entendeu ser discriminatória a despedida de empregada diagnosticada de neoplasia maligna de mama, senão vejamos:

*AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017- DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. A decisão monocrática está correta e não merece nenhum reparo, pois foi proferida em conformidade com a jurisprudência pacífica e notória desta Corte Superior, consagrada na Súmula 443 do TST, no sentido de que "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". No presente caso, o Tribunal Regional consignou que **"os documentos médicos apresentados com a petição inicial dão conta de ter, a reclamante, recebido diagnóstico de neoplasia maligna de mama em junho de 2017, tendo sido submetida a tratamento cirúrgico (mastectomia da mama direita e posterior reconstrução da mama com prótese de silicone), estando em acompanhamento e tratamento pós diagnóstico"**. Ressaltou que **a reclamada não negou desconhecer o estado de saúde da autora, que foi "despedida em pleno período de recuperação de uma doença que suscita forte estigma e preconceito, sendo inarredável a conclusão de que esta é nula de pleno direito"**. Acrescente-se que **a reclamada não trouxe nenhuma prova apta a justificar a dispensa da reclamante, presumindo-se, portanto, que a rescisão do contrato de trabalho foi discriminatória**. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – Ag-AIRR: 00207635620185040001, Relator: Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 21/06/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/06/2023) — **grifo nosso**.*

Verifica-se que, no caso em epígrafe, os documentos médicos apresentados comprovaram que a reclamante, diagnosticada com neoplasia maligna de mama, foi submetida a tratamento cirúrgico (mastectomia da mama), estando em acompanhamento e tratamento, quando foi dispensada. Ademais, o fato de a autora estar apta para o trabalho, na ocasião da dispensa, não foi capaz de afastar a prova da discriminação em razão do estado de saúde da trabalhadora, já que esta foi despedida em pleno período de recuperação de uma doença grave que suscita forte estigma e preconceito.

No mesmo sentido foi a decisão da 5ª Turma do TST, que manteve a determinação de reintegração ao emprego de uma assistente administrativa dispensada, sem justa causa, quando fazia tratamento de câncer de mama, acrescida da condenação ao pagamento de R\$ 20 mil de indenização à empregada em decorrência da dispensa, considerada discriminatória pelo colegiado [3].

Assim, é fundamental que a sociedade esteja atenta para evitar a ocorrência da doença, divulgando e participando da campanha do *Outubro Rosa* e da necessidade de realização de autoexame e dos cuidados mínimos com a saúde, especialmente porque o câncer de mama é uma doença que, se detectada precocemente, tem altos índices de cura!

[1] Apesar de raro, o câncer de mama também pode acometer homens. Os casos representam 1% do total, segundo o Instituto Nacional de Câncer (INCA). – <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/outubro/brasil-registrou-207-obitos-de-homens-por-cancer-de-mama-em-2020>

[2] <https://www.gov.br/inca/pt-br/assuntos/cancer/tipos/mama>

[3] Processo: Ag-AIRR-1001196-48.2016.5.02.0033

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2023-out-13/reflexoes-trabalhistas-cancer-mama-dispensa-discriminatoria/>