Resumo: Aproveitando o mês de conscientização sobre o câncer de mama através do movimento OUTUBRO ROSA, que visa proporcionar maior acesso aos serviços de diagnóstico e de tratamento, e contribui para a redução e prevenção da doença, é o objetivo do artigo alertar sobre as práticas discriminatórias na dispensa da empregada e informar sobre os direitos da mulher com câncer.

1 - Introdução

O movimento popular internacionalmente conhecido como **Outubro Rosa** é comemorado em todo o mundo. O nome remete à cor do laço rosa que simboliza, mundialmente, a luta contra o câncer de mama e estimula a participação da população e empresas. Este movimento começou nos Estados Unidos, onde vários Estados tinham ações isoladas referente ao câncer de mama e ou mamografia no mês de outubro. No Brasil essa prática demorou um pouco mais para chegar, o movimento começou a aparecer em outubro de 2002.

O Instituto Nacional de **Câncer** José Alencar Gomes da Silva (INCA), órgão do Ministério da Saúde, divulgou a estimativa para **2020** da incidência de **câncer de mama no Brasil**. Estimam-se 66.280 casos novos de câncer de mama para cada ano do triênio 2020-2022. O câncer de mama causou o afastamento de mais de 21 mil mulheres do trabalho no ano passado. A doença é o tipo de câncer de maior incidência na população feminina brasileira, depois do de pele não melanoma. Segundo o (INCA).

Conforme a jurisprudência cristalizada do C. TST, presume-se discriminatória a dispensa de portadores de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito com base nos princípios expressos na Constituição Federal: direitos à saúde, não discriminação, direito à dignidade do pessoal humana e direito à vida.

2 - Da não discriminação da funcionária acometida de doença maligna (câncer de mama)

O art. 7º, I da Constituição Federal assegura ao trabalhador o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Os critérios da não discriminação nas relações de trabalho encontram respaldo em vários princípios, seja pela análise constitucional ou infraconstitucional a exemplo da Lei nº 9.029/95, a Convenção nº 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 62.150/68 e que trata de discriminação, entre outros diplomas legais.

No último dia 05 de outubro o TST reconheceu a Dispensa Discriminatória-Neoplasia Maligna-Câncer de Mama. A dispensa de empregada que tem câncer é discriminatória e, como tal, dá direito a reparação por danos morais, entre outras punições — salvo quando há uma boa justificativa para a dispensa. O entendimento foi estabelecido pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, que condenou uma empresa que não foi capaz de provar que a dispensa não foi um ato de discriminação.

Assim, a empresa terá de providenciar a conversão da reintegração em indenização, a reparação por danos morais de R$ 50 mil e a manutenção do plano de saúde até o fim do tratamento, entre outras coisas.

A auxiliar administrativa foi diagnosticada com o câncer em novembro de 2012 e informou o fato a seu chefe, por e-mail, duas semanas depois. A partir daí, segundo seu relato, ela se submeteu a tratamento médico e cirurgia e, mesmo afastada, continuou trabalhando, em casa ou na empresa, no controle das despesas e das receitas das obras da empresa.

No entanto, após a alta previdenciária, em agosto de 2013, suas atividades foram sendo esvaziadas até que a rescisão contratual ocorreu em 25 de novembro daquele ano, dia de seu aniversário.

Na reclamação trabalhista, a trabalhadora sustentou que sua dispensa foi discriminatória. O juízo de primeiro grau e o TRT2(Grande São Paulo e litoral paulista) julgaram procedente o pedido da auxiliar, pois a empresa não apresentou justificativa para que a empregada não fosse realocada em outro departamento, nem demonstrou que tivesse tentado preservar seu emprego.

Na SDI-1, o relator dos embargos da trabalhadora, ministro Alexandre Ramos, observou que a subseção, ao interpretar a Súmula 443 do TST, fixou a tese de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de câncer. "Essa presunção só pode ser afastada mediante **PROVA ROBUSTA** em sentido contrário, a cargo da empresa".

A decisão foi unânime.

Neste sentido é vedada a dispensa discriminatória por motivos de saúde, sendo que a dispensa trará consequência gravíssimas para ambos os lados na relação de trabalho, para à funcionária(convenio médico, remédios, salário e manutenção financeira), para o empregador um passivo trabalhista(pecuniário e pedagógico) com o reconhecimento do ato discriminatório, indenizações, reintegração, entre outros pleitos.

3 - Quais os direitos da funcionária com câncer de mama

Alguns direitos especiais de apoio às mulheres com a doença, entre eles: Saque do FGTS e do PIS/Pasep, Auxílio-doença, Isenção do Imposto de Renda, Acesso a tratamento e medicamentos pelo Sistema Único de Saúde (SUS), Reconstrução de mama, Vedação de dispensa discriminatória sob pena de reintegração e indenização por danos morais e materiais, Tramitação prioritária em processos.

4 - Previna-se

Pratique atividades físicas;

Mantenha o peso corporal adequado;

Amamente;

Realizar exame preventivo ginecológico. A mamografia é recomendada uma vez por ano para aquelas com mais de 35 anos, mesmo que não percebam nenhum sintoma;

Evite ou limite a ingestão de bebidas alcoólicas.

5 - Fontes

https://www.tst.jus.br/imprensa TST- PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-2493 66.2014.5.02.0037

https://www.inca.gov.br/numeros-de-cancer

http://www.outubrorosa.org.br/historia.htm