SF/26456.44138-11

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora Dra. Eudócia

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Da Senadora DRA EUDÓCIA)

Altera o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a demissão discriminatória de empregado em tratamento oncológico.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a demissão discriminatória de empregado em tratamento oncológico.

Art. 2º O Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

"Art. 472-A O afastamento do empregado em virtude de tratamento oncológico, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Art. 472-B. O paciente oncológico goza de estabilidade legal automática e geral contra demissão discriminatória ocorrida após afastamento para tratamento oncológico.

Parágrafo único. A demissão discriminatória ensejará a reintegração ao emprego com o pagamento de todos os salários do período de afastamento; ou o pagamento de indenização em dobro do período do

SF/26456.44138-11

afastamento ou compensação por danos morais, além da retificação de verbas rescisórias.

Art. 473-A. Fica assegurado ao empregado o direito de ausentar-se do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração e dos demais direitos trabalhistas, pelo período necessário à realização de consultas, exames, procedimentos médicos, sessões terapêuticas e demais atendimentos relacionados ao diagnóstico, tratamento e acompanhamento de doença oncológica.

Parágrafo único. A ausência de que trata o caput será considerada justificada, mediante apresentação de declaração ou documento emitido pelo profissional ou estabelecimento de saúde responsável pelo atendimento." (NR)

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O objetivo desse projeto de lei **é assegurar ao empregado em tratamento oncológico a estabilidade no trabalho após seu retorno ao trabalho**. É importante destacar que o diagnóstico de câncer e as limitações temporárias decorrentes do **tratamento não retiram do indivíduo sua capacidade profissional, seus direitos trabalhistas ou sua condição de sujeito de direitos.**

O diagnóstico de câncer representa um dos momentos mais delicados na vida de uma pessoa. Além dos impactos físicos e emocionais decorrentes da própria doença, **o paciente frequentemente precisa enfrentar procedimentos médicos complexos, como cirurgias, sessões de quimioterapia e radioterapia, imunoterapia e outros tratamentos que podem exigir afastamentos temporários ou prolongados de suas atividades profissionais.**

Nesse contexto, a preservação do vínculo de emprego assume importância que ultrapassa a dimensão meramente econômica. **O trabalho constitui instrumento de subsistência, autonomia, inclusão social** e realização pessoal, sendo também **elemento fundamental para a manutenção da dignidade e da estabilidade emocional do indivíduo**, especialmente em um período de acentuada vulnerabilidade.

SF/26456.44138-11

A **Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana** como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. No mesmo dispositivo, **o inciso IV consagra os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa**. Tais princípios não representam disposições meramente programáticas, mas **verdadeiros fundamentos que devem orientar a interpretação e a aplicação de todo o ordenamento jurídico, inclusive das relações de trabalho.**

A dignidade da pessoa humana pressupõe o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos, cuja existência e cujo valor não podem ser reduzidos à sua capacidade momentânea de produção ou ao desempenho de suas atividades profissionais. **Não é juridicamente aceitável que alguém, justamente quando enfrenta uma doença grave e necessita de maior proteção, seja privado de sua fonte de renda** e de sua segurança profissional em razão da própria condição de saúde.

A demissão motivada, direta ou indiretamente, pelo afastamento para tratamento oncológico representa uma grave violação a esse princípio constitucional. Trata-se de conduta que penaliza o trabalhador por uma circunstância alheia à sua vontade, transformando uma condição de vulnerabilidade em motivo para sua exclusão do ambiente profissional.

Além disso, a **Constituição Federal, em seu art. 3º, inciso IV**, estabelece como objetivo fundamental da República **promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação**. O art. 5º, por sua vez, assegura a igualdade perante a lei e a inviolabilidade dos direitos fundamentais, enquanto o art. 6º reconhece o trabalho como direito social.

Esses comandos constitucionais devem ser interpretados de maneira integrada, de modo a **impedir que a condição de saúde de um trabalhador seja utilizada como instrumento de exclusão,** especialmente quando o afastamento decorre da necessidade de realização de **tratamento indispensável à preservação de sua vida e de sua saúde.**

No plano infraconstitucional, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, já estabelece a proibição de práticas discriminatórias e limitativas para efeitos de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção, contemplando, em seu art. 1º, um rol de situações que não pode ser interpretado como taxativo. **A legislação, portanto, oferece importante fundamento para a repressão de condutas discriminatórias no ambiente laboral.**

SF/26456.44138-11

No mesmo sentido, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que **a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito pode ser presumida discriminatória, conforme estabelece a Súmula nº 443.** A neoplasia maligna encontra-se abrangida por esse entendimento, cabendo ao empregador demonstrar, quando aplicável a referida presunção, a existência de motivo legítimo e não discriminatório para a ruptura contratual.

Esse posicionamento evidencia o reconhecimento, pelo Poder Judiciário, de que **o poder de direção e de dispensa do empregador não possui caráter absoluto, devendo ser exercido em conformidade com os direitos fundamentais, a igualdade material, a dignidade da pessoa humana** e a função social da atividade empresarial.

Entretanto, **a realidade demonstra a necessidade de conferir maior clareza e efetividade à proteção dos trabalhadores afastados para tratamento oncológico**. O paciente com câncer não deve enfrentar, além dos desafios impostos pela doença, o receio permanente de perder seu emprego justamente por precisar se afastar para realizar os procedimentos médicos necessários à sua recuperação.

A insegurança decorrente da possibilidade de demissão pode agravar o sofrimento psicológico do paciente, comprometer sua estabilidade financeira e familiar e, em determinadas circunstâncias, dificultar a continuidade do próprio tratamento. A perda do emprego também pode representar a interrupção do acesso a benefícios vinculados ao contrato de trabalho, inclusive à assistência à saúde oferecida pelo empregador, quando existente, circunstância que merece especial atenção.

É necessário compreender que o **afastamento por motivo de saúde** não constitui privilégio, vantagem indevida ou desinteresse do trabalhador em cumprir suas obrigações profissionais. **Trata-se do exercício legítimo do direito à saúde e da necessidade de preservar a própria vida**. O trabalhador submetido a tratamento oncológico não pode ser penalizado por cumprir as recomendações médicas indispensáveis ao enfrentamento da doença.

A proposta, portanto, busca **estabelecer mecanismos de proteção contra a utilização do afastamento para tratamento oncológico como justificativa, direta ou indireta, para a extinção discriminatória** do vínculo de emprego, sem afastar a possibilidade de rescisão contratual por motivos legítimos, devidamente demonstrados e efetivamente desvinculados da condição de saúde do empregado.

SF/26456.44138-11

Não se pretende instituir uma garantia irrestrita de emprego ou impedir o exercício regular do poder de organização empresarial. O que se busca é estabelecer limites necessários ao seu exercício, impedindo que a doença e a necessidade de tratamento sejam utilizadas como fatores de discriminação e exclusão profissional.

A medida também se harmoniza com o princípio da valorização do trabalho humano, previsto no art. 170 da Constituição Federal, segundo o **qual a ordem econômica deve assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social**. A atividade empresarial, embora legitimamente orientada pela eficiência e pela obtenção de resultados, **deve observar sua função social e respeitar os direitos fundamentais daqueles que contribuem diretamente para o seu desenvolvimento.**

Proteger o trabalhador em tratamento oncológico significa reconhecer que a dignidade humana não está condicionada à produtividade, à capacidade de comparecimento diário ao ambiente profissional ou à ausência de enfermidades. Significa, sobretudo, afirmar que a pessoa não perde seus direitos por adoecer e que o enfrentamento de uma doença grave não pode resultar em mais uma forma de vulnerabilidade social.

Dessa forma, a **iniciativa legislativa** representa um importante avanço na proteção dos direitos dos trabalhadores acometidos pelo câncer, contribuindo para o **combate à discriminação, para a preservação dos vínculos profissionais e para a construção de relações de trabalho mais humanas, solidárias e compatíveis com os valores constitucionais**.

Por essas razões, considerando a relevância social da matéria e a necessidade de assegurar proteção efetiva às pessoas que enfrentam o tratamento oncológico, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das sessões, 06 de novembro de 2026.

_____

Senadora Dra. EUDÓCIA (PSDB/AL)