

PUC MINAS – PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Diretoria de Ensino a Distância

Paulo Roberto da Silva

ESTUDO DE CASO – RO Nº 10832-18.2016.5.03.0004

Belo Horizonte

2019

Paulo Roberto da Silva

ESTUDO DE CASO – RO Nº 10832-18.2016.5.03.0004

Trabalho de Conclusão de Curso de
Especialização em Direito do Trabalho e
Previdenciário como requisito parcial à
obtenção do título de especialista.

Belo Horizonte

2019

“As pessoas não convidam gente doente para festa nem para jantares. Querem pessoas saudias, felizes (Maria M, diagnosticada com câncer aos 36 anos)” (DEMOLINARI, 2016)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
DESENVOLVIMENTO	5
2.1 Apresentação do caso	5
2.2 Identificação das normas que regulamentam a matéria	5
2.3 Solução dada pelo Tribunal	5
2.4 Discussão da solução dada pelo Tribunal com base na doutrina e em decisões divergentes e/ou convergentes	7
CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	13

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca discutir se a neoplasia maligna é doença grave que causa estigma e preconceito, atraindo para o empregador o ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória nos termos da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho.

Para tanto, será realizada uma análise crítica da decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, de relatoria da Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, nos autos de nº 10832-18.2016.5.03.0004.

No caso em tela, a reclamante havia sido dispensada sem justa causa em maio de 2016, embora diagnosticada com neoplasia maligna (câncer de mama), de modo que pleiteou a sua reintegração ao emprego, após declaração de nulidade de sua dispensa, com pagamento de todas as verbas do período, argumentando que se tratava de doença grave. Em sua defesa, o reclamado alegou que a autora não era portadora de doença ocupacional e portanto não possuía estabilidade no emprego. Ademais, aduziu que não se tratava de doença grave causadora de estigma ou preconceito.

O Juiz de 1º Grau da 4ª Vara do Trabalho da cidade de Belo Horizonte considerou discriminatória a dispensa da autora e determinou a sua reintegração ao emprego, o que foi confirmado pelo TRT da 3ª Região.

A partir dessa decisão, portanto, será analisada a jurisprudência dominante e a doutrina quanto ao tema a fim de se fazer uma análise crítica do julgado do Tribunal.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Apresentação do caso

Trata-se de reclamação trabalhista (nº 10832-18.2016.5.03.0004) em que a autora postulou a sua reintegração ao emprego, alegando que sua dispensa sem justa causa no dia 18/05/2016 foi ilícita e discriminatória, já que diagnosticada com neoplasia maligna de mama em maio de 2014 (CID C.50.9), ou seja, no curso do contrato de trabalho, sendo que na data de ajuizamento da ação ainda estava em tratamento oncológico, inclusive com uso de medicamento tamoxifeno que era pago pelo reclamado. Contestando, o reclamado sustentou que a autora não era portadora de doença ocupacional e portanto não possuía estabilidade no emprego, nos termos do art. 118 da lei 8.213/91, eis que inclusive ela percebeu auxílio-doença comum (espécie 31). Ademais, argumentou que a autora não comprovou perda da capacidade laborativa e, portanto, utilizou de seu direito potestativo para dispensá-la. Por fim, aduziu que não se trata, no caso em tela, de doença grave que causa estigma ou preconceito.

2.2 Identificação das normas que regulamentam a matéria

I) Arts. 1º, III e IV; art.3º, IV, e art. 7º, I, da Constituição da República (BRASIL, 2012)

II) Lei 9.029/95 (BRASIL, 2019)

III) Convenções 111 e 117 da ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT, 1960 e 1962)

IV) Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012)

2.3 Solução dada pelo Tribunal

Na Primeira Instância, o pedido de reintegração da autora foi julgado procedente e determinada a sua reintegração. O reclamado recorreu argumentando que a

sentença não poderia prevalecer, já que a autora não era portadora de doença ocupacional e não possuía estabilidade no emprego, de modo que quando de sua dispensa, não havia nenhum vício capaz de macular o ato de dispensa, até porque a doença da autora é comum nos dias de hoje e não gera estigma e preconceito.

A 2ª Turma do Egrégio Tribunal da 3ª Região, à unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário do reclamado, confirmando a reintegração da autora, ao argumento de que a prova dos autos demonstrou que ela sofreu neoplasia maligna em maio de 2014 e se afastou do trabalho mediante recebimento de auxílio-doença comum até 10/2/2015, todavia continuou utilizando medicamentos e tratamento de controle da doença.

Ressaltou que o reclamado tinha ciência do quadro clínico da autora, tanto é que o sindicato da categoria se recusou a homologar a rescisão contratual, ainda que o seu último atestado de saúde a tenha considerado apta para o trabalho em 19/04/2016.

Fundamentou que o tratamento de câncer requer diversos afastamentos do trabalho e que, por isso, merece compreensão de todos no ambiente de trabalho. Além do mais, a jurisprudência do TST tem se posicionado no sentido de se aplicar a sua súmula 443 para os casos de neoplasia maligna, invertendo o ônus da prova, de modo que cabia ao empregador provar que a dispensa da autora fosse necessária, a fim de se afastar o caráter discriminatório.

Por fim, salientou que a hipótese não se trata de estabilidade, mas de invalidez da dispensa, por abuso de direito, nos termos do art. 1º da lei 9.029/95 e art. 187 do CC/2002, de modo que não há que se falar em cumprimento dos requisitos da lei 8.213/91 e da súmula 378 do TST ou mesmo em ato jurídico perfeito, já que se trata de ato ilícito.

Portanto, assim restou redigida a ementa do julgado:

EMENTA: DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA DE MAMA. SÚMULA 443 DO TST. REINTEGRAÇÃO. A relação trabalhista não foge à observância do princípio da não discriminação, que constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (artigo 3º, IV, da Constituição Federal), bem como dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigos 1º, III e IV, da CF). A Convenção n. 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratifica-

da pelo Brasil, versa sobre a garantia de igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação (artigo 2º), classificando como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. O direito do empregador de dispensar o empregado sem justa causa encontra limites no respeito aos citados princípios, não podendo exceder o fim econômico ou social do ato de dispensa, bem como a boa-fé e os bons costumes (artigo 187 do Código Civil), que também devem cercar este ato. Restou manifesta, no caso em análise, a ciência do empregador a respeito do delicado estado de saúde da reclamante (câncer de mama). Tratando-se de enfermidade grave e estigmatizante, cujos sérios efeitos são de sabença geral, incide a hipótese prevista na Súmula 443 do c. TST, sendo cabível, nos termos da Lei n. 9.029/95, a reintegração do empregado, com ressarcimento do período de afastamento. (Brasil, 2018)

2.4 Discussão da solução dada pelo Tribunal com base na doutrina e em decisões divergentes e/ou convergentes

No ordenamento jurídico brasileiro, é direito potestativo do empregador dispensar sem justa causa seu empregado. Nesse sentido, aliás, Maurício Godinho Delgado afirma que *“Nos moldes preexistentes no Direito do País, tal declaração de vontade tem natureza potestativa, receptícia e constitutiva, com efeitos imediatos, tão logo recebida pela parte adversa (efeitos ex nunc)”*. (DELGADO, 2018, página 1370)

Todavia, esse direito não é absoluto, já que não se pode, entre outros motivos, ser discriminatório, eis que deve respeitar os princípios e fundamentos constitucionais, como a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inc. III e IV, art. 1º, Constituição da República), até porque a Constituição também protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, I, CR) e tem como um de seus fundamentos promover o bem de todos, inclusive mediante o combate de todas as formas de discriminação. (art. 3º, IV, CR/88)

Além da vedação à discriminação na Constituição da República, as Convenções da OIT de nº 111 e 117 e lei 9.029/95, também regulamentam a matéria. Deve-se ressaltar que nessas normas não há o estado de saúde como fator de discriminação, mas é perfeitamente possível a interpretação extensiva ou mesmo aplicação analógica ao caso. (BARACAT e GUNTHER, 2013) A lei 9.029/95, por exemplo, traz em seu art. 1º que:

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. (BRASIL, 2019)

Resta claro que o art.1º não é taxativo, garantido que todas as práticas discriminatórias e limitativas do acesso à relação de trabalho devem ser vedadas e punidas pela aludida lei.

Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho editou, em 2012, após diversos precedentes, a súmula 443 que assim dispõe:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

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. (BRASIL, 2012)

O verbete, portanto, atribui ao empregador o ônus de provar que a dispensa foi lícita, ou seja, ele deve demonstrar motivos legítimos que levaram à rescisão contratual, até porque é muito difícil que o empregado consiga essa prova de que a sua doença foi a causa, embora encoberta, da dispensa. Porém, o empregador sempre pode justificar o motivo para a rescisão, inclusive como dispõe a súmula 212 do TST (BRASIL, 2003), ante a presunção de continuidade da relação de emprego. (BOSON, 2010) Aliás, como o próprio Tribunal Superior do Trabalho ressalta deve ser um “*motivo plausível, razoável e socialmente justificável, de modo a afastar o caráter discriminatório da rescisão contratual*” (AIRR 2438-55.2013.5.15.0016, BRASIL, 2018), como a dispensa de diversos empregados (AIRR 100065-13.2015.5.02.0085) ou mesmo a extinção do setor (RO 10377-79.2018).

Todavia, essa presunção de que a dispensa foi discriminatória é relativa e, evidentemente, pode ser afastada, quando, por exemplo, não há prova da gravidade da patologia ou mesmo do conhecimento da doença pelo empregador. Nesse sentido, por exemplo, o acórdão de relatoria de Maurício Godinho, da 3ª Turma do C. TST no julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista nº AIRR 2225-

36.2014.5.02.0029 (BRASIL, 2018) acerca de uma trabalhadora portadora de melanoma que não teve sua dispensa considerada discriminatória porque ela somente foi submetida a procedimentos cirúrgicos em consultório médico para remoção de pintas, sem indicação de quimioterapia e/ou radioterapia, de modo que não era grave, e também porque não havia prova inequívoca nos autos sobre o conhecimento da doença pela reclamada que somente soube da moléstia quando da realização do exame demissional que ocorreu dois dias após a dispensa. Inclusive ressaltou o relator que a autora não teve dificuldade para obter novo emprego, eis que já estava laborando em outra empresa em cargo mais elevado de “supervisora financeira”.

A discriminação também pode ser afastada, visivelmente, naqueles casos em que a doença não cause estigma ou preconceito.

É necessário, então, definir que a discriminação é vista sob a ótica subjetiva e objetiva, sendo que esta se relaciona com a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro, sem que haja um motivo justo e aquela que se relaciona com a intenção de discriminar. Com base na Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 62.150/68, trata-se de *“tratamento injustificadamente diferenciado dispensado a determinada pessoa ou grupo de indivíduos, atuando como fator de redução de oportunidades no seio social”* (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1960). Já o estigma *“possui um sentido negativo, é um fator de diferenciação geralmente injustificado, que causa exclusão social e a invisibilidade no que se refere às qualidades do indivíduo”* (BARACAT e GUNTHER, 2013) E, por fim, preconceito, *“é um pré-julgamento – literalmente, “pré-conceito” - uma concepção que já existe sem que haja fundamentação científica para tal opinião.”* (BEZERRA, 2018)

Portanto, o bem jurídico que se busca proteger é a relação de emprego, que garante ao trabalhador a sua dignidade e afirmação enquanto integrante produtivo da sociedade. Assim, deve-se incluir também na interpretação do aludido verbete as doenças que não possuem nexos de causalidade ou cocausalidade com o labor, mas que possam impedir a ampla concorrência no mercado de trabalho em razão da prática discriminatória. (NOÉ, 2017)

O Tribunal Superior do Trabalho, ao redigir a aludida súmula 443, utilizou-se de um termo aberto, de modo que a interpretação não é taxativa, mas cabe ao julgador dar interpretação adequada. Assim, Bossi (2018), entende que além do HIV também devem ser incluídas doenças como hanseníase, esclerose múltipla, lúpus e até mesmo o câncer, exatamente por causarem estigma ou preconceito social.”

Nesse sentido, considerando a neoplasia maligna como doença grave que causa estigma e preconceito, a 1ª Seção de Dissídios Individuais do TST julgando embargos de divergência, inclusive em decisão recente, confirmou decisão da 7ª Turma do Tribunal que considerou discriminatória a dispensa de um executivo após ser diagnosticado com câncer de próstata. Prevaleceu o voto divergente do Ministro Cláudio Brandão de que *“a presença do câncer gera a presunção de que a pessoa pode ser diferenciada no meio social, causa estigma e gera até mesmo sensibilidade social.”* Inclusive ressaltou que *“contratar empregados com salário menor, a fim de reduzir os custos e aumentar os lucros, não se sobrepõem a outros valores, como a função social da empresa, a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, num contexto em que o empregado dedicou quase 28 anos de sua vida profissional à empresa”*. Já segundo o Ministro Lelio Bentes, *“o paciente com câncer passa a ser percebido no mundo do trabalho como um problema, pois pode não mais produzir como antes.”* (E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, BRASIL, 2019)

Por conseguinte, acertada a decisão da 2ª Turma do Tribunal Região do Trabalho da 3ª Região que seguiu a jurisprudência majoritária, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, que considera o câncer como doença grave que causa estigma ou preconceito, atribuindo ao empregador o ônus de provar que a dispensa não foi discriminatória. Também concordamos com a decisão, eis que é indubitável a gravidade da neoplasia maligna. Ademais, como já ressaltado no julgamento dos embargos de divergência 68-29-2014.509.0245, ela também gera preconceito e estigma. Aliás, para elucidar esse preconceito, cita-se entrevista realizada com algumas pessoas portadoras da doença:

(...)

Eu sinto assim, as pessoas às vezes me olham com indiferença, igual no colégio, no colégio chegou a sair um boato que eu tava com AIDS. Meu cabelo tava caindo, eu tinha emagrecido bastante. [...] As pessoas te olham di-

ferente, pensam que é uma doença que pode pegar. Uma vez eu fui no shopping e sentei na mesa, na praça de alimentação, e tinha duas moças perto. Eu tava com o cabelo bem baixo e de máscara, aí eu tava sentado e elas começaram a me olhar, ficaram olhando e depois saíram e mudaram de mesa. (Rodrigo);

Agora uma coisa que a gente questiona muito é a discriminação, você chega nos lugares, as pessoas se afastam, você está de máscara, pensam que você arrancou os dentes. Quando você está sem cabelo e anda com lenço, muitos amigos seus se afastam, então complica muito. Ainda hoje essa discriminação acontece, na maioria das vezes, ainda acontece. (Cristiana) (BARBOSA; BOEMER; SIQUEIRA, 2007)

E não é diferente no ambiente de trabalho, até porque o trabalhador portador de neoplasia maligna precisará se afastar do trabalho para tratamento, bem como se ausentar para realizar consultas e exames e outros procedimentos, de modo que, como ressaltado na decisão ora discutida, ele passa a ser um estorvo para o empregador.

Além do mais, o empregado já passa por situação complicada quando portador de neoplasia maligna, submetendo-se a diversos tratamentos e no momento mais complicado se vê desamparado, o que inclusive pode agravar a doença, eis que como no caso em análise, era o empregador que pagava o tratamento da reclamante. Nesse sentido, aliás, a entrevista dos Srs. Luís e Paulo, portadores de câncer, demonstrando a fragilidade do doente e dependência do trabalho:

É muito difícil ficar sem trabalhar sabendo que seus filhos precisam do sustento. Ainda bem que a minha mulher ajuda em casa também, ela trabalha em confecção, o salário é pouco, mas ajuda. (Paulo);

Eu não tô trabalhando, lá em casa ninguém trabalha, ninguém está empregado, a gente vive com uma pequena renda mesmo, muito pouco. E inclusive se eu achasse uma pessoa que me desse uma força para ver se eu consigo aposentar seria muito bom. O que dificulta é eu precisar de trabalhar e não poder [...] Eu não tenho como trabalhar, eu sinto falta de apetite, fraqueza, mal-estar e, às vezes, dor também. (Luís) (BARBOSA; BOEMER; SIQUEIRA, 2007)

Logo, não se trata de criar jurisprudencialmente uma nova forma de estabilidade para os empregados portadores de neoplasia maligna, mas evitar o abuso de direito do empregador, eis que a dispensa imotivada, embora seja seu direito potestativo, deve cumprir sua finalidade social. E não bastasse isso, deve ser garantido ao empregado a dignidade humana, que é fundamento constitucional.

3 CONCLUSÃO

Após a análise da doutrina e da jurisprudência dominante, conclui-se que está correta a decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional da 3ª Região que determinou a reintegração da reclamante que era portadora de neoplasia maligna nos autos de nº 10832-18.2016.5.03.0004.

Tal doença é, evidentemente, grave e ainda causa estigma e/ou preconceito até mesmo por não se ter grandes conhecimentos acerca de suas causas e tratamentos. Logo, por aplicação da súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, cabe ao empregador demonstrar que a dispensa do empregado portador da doença não foi discriminatória, até porque é mais fácil para aquele demonstrar os motivos, que devem ser justificáveis e plausíveis, que levaram à rescisão.

Deve-se ressaltar, contudo, que se tratando de presunção relativa, ela pode ser afastada, inclusive naqueles casos em que o empregador não possui conhecimento da doença ou mesmo naqueles casos, obviamente, que o motivo apresentado seja razoável, como já mencionado.

Não se trata, portanto, de criação de uma nova forma de estabilidade, mas de coibir o abuso de direito, manifestado na dispensa por discriminação, eis que esta é vedada no ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, busca-se garantir a dignidade humana do trabalhador e lhe dar amparo para enfrentar a doença.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; GUNTHER, Luiz Eduardo. (Coord.). **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016

BARACAT, Eduardo Milléo; GUNTHER, Luiz Eduardo. O HIV e a AIDS: preconceito, discriminação e estigma no trabalho. **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, Curitiba, v.1, n. 30, p. 398-428. 2013.

BEZERRA, Juliana. **Preconceito**. Toda Matéria: 2018. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/preconceito/>> Acesso em 27 ago. 2019

BOSI, Fernando Lima. **Doenças graves que causam estigma e preconceito e a relação de trabalho – garantia de emprego?**. Inteligência Jurídica: 2018. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/doencas-graves-que-causam-estigma-ou-preconceito-e-a-relacao-de-trabalho-garantia-de-emprego>> Acesso em: 23 jul. 2019.

BOSON, Luís Felipe. A discriminação na Jurisprudência. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Marco Túlio (Org.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010. Cap. X, p. 268-278.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. In: ANGER, Anne Joyce. Vade Mecum Acadêmico de Direito RIDEEL. 14 ed. São Paulo: RIDEEL, 2012

BRASIL. **Lei 9029 (1995)**. Palácio do Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM> Acesso em 29 ago. 2019

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Processo: **AIRR 2438-55.2013.5.15.0016**. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 2 maio 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/574111733/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-24385520135150016/inteiro-teor-574111767>> Acesso em: 19 ago. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Processo: **AIRR 2225-36.2014.5.02.0029**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 27 abril 2018. Disponível em: <<https://dejt.jt.jus.br/dejt/ff/n/diariocon>> Caderno Judiciário. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Processo: **ED-D-ED-RR 68-29.2014.5.09.0245**. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. Brasília, 26 abril 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=68&digitoTst=29&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0245&submit=Consultar>> Caderno Judiciário. Acesso em: 20 ago. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula 453. **Diário de Justiça Eletrônico**, Brasília, 25 set. 2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/resolucao-tst-185-2012.htm>> Acesso em: 21 ago. 2019

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 1207-50.2015.5.03.0050. Relator: Juiz Convocado Vicente de Paula M. Junior. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 15 maio 2016, Caderno Judiciário, Página 179.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 10832-18.2016.5.03.0004. Relator: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão – Segunda Turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, 7 maio 2018, Caderno Judiciário, Página 622.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DEMOLINARI, Simone. **Preconceito e abandono por trás do câncer**. Hoje em dia: 2016. Disponível em: <<https://www.hojeemdia.com.br/opini%C3%A3o/colunas/simone-demolinari-1.334203/preconceito-e-o-abandono-por-tr%C3%A1s-do-c%C3%A2ncer-1.421456>> Acesso em 6 ago. 2019

NOÉ, Vítor Martins. **A dispensa discriminatória: reflexões sobre a extensão interpretativa da Súmula nº 443, do TST**. Revista da Escola Superior da Advocacia de Rondônia – ESA/RO, Belo Horizonte, ano 01, n. 01, jul./dez. 2017.

OLIVEIRA, Renan. **Decisão trabalhista: TRT4, 4ª. Turma, Acórdão - Processo 0001003-10.2013.5.04.0030**. Disponível em: <<https://consultortrabalhista.com/decisoes-trabalhistas/trt4-dispensa-discriminatoria-constitui-direito-potestativo-do-empregador-demitir-sem-justa-causa-o-empregado-sendo-suficiente-para-que-se-considere-tal-pratica/>>. Acesso em: 24 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**. Genebra, 15 jun. 1960. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#Convencao_111>. Acesso em 27 ago. 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 117**. Genebra, 6 jun. 1962. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_117.html#117>. Acesso em 28 ago. 2019