



Câmara Municipal de Maracanaú
Avenida Luiz Gonzaga Honório de Abreu, 890 - Piratininga - CEP: 61905-167 - Maracanaú\CE

PROJETO DE INDICAÇÃO: 321/2025

APROVADO

Dispõe sobre a RECOMENDAÇÃO às empresas sediadas no Município de Maracanaú para não demitirem funcionários em tratamento ou diagnosticados com câncer (neoplasia maligna) até a conclusão do tratamento e retorno, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Maracanaú Aprova:

Art. 1º Fica RECOMENDADA, por meio da Secretaria Municipal de Saúde em conjunto com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Secretaria do trabalho, Emprego e Empreendedorismo, a adoção, pelas empresas sediadas no Município de Maracanaú, da política de não demissão de funcionários diagnosticados com neoplasia maligna ou em tratamento oncológico, enquanto perdurar o tratamento indicado por médico assistente e até que o funcionário seja considerado apto para retorno ao trabalho.

Art. 2º Durante o período de tratamento e até o retorno ao trabalho, a empresa deverá:

- I - Garantir a manutenção do vínculo empregatício, sem demissão por motivo discricionário ligado ao estado de saúde;
- II - Quando o funcionário retornar, se for necessário, oferecer readaptação funcional, com readequação de função ou carga horária, conforme laudo médico;
- III - Colaborar com a Secretaria do Trabalho, emprego e Empreendedorismo para que o empregado possa ser inserido ou consultado no Sistema Municipal de Emprego (SINE Municipal), a fim de facilitar sua recolocação ou requalificação se a função anterior não for mais compatível;
- IV - Manter diálogo com a Secretaria de Saúde municipal para que, quando necessário, o funcionário tenha acesso mais facilitado a programas de apoio psicossocial, orientação e acompanhamento municipal (exemplo: grupos de apoio, serviços de saúde mental).

Art. 3º Para incentivar as empresas a aderirem voluntariamente a essa recomendação, a Prefeitura Municipal de Maracanaú poderá oferecer as seguintes contrapartidas:

- a) Incentivos fiscais – as empresas que adotarem formalmente uma política de manutenção de emprego para funcionários com câncer poderão ter redução ou isenção de tributos municipais relativos a taxas de licença ou alvarás, conforme regulamentação específica;
- b) Programa de reconhecimento – a Prefeitura instituirá um selo "Empresa Amiga do Paciente Oncológico", para uso em comunicação institucional e marketing, reconhecendo publicamente empresas que aderirem à política;
- c) Apoio à capacitação – promover programas de capacitação junto ao SINE Municipal e à Secretaria de Desenvolvimento Econômico para readaptação funcional de colaboradores oncológicos, com cursos específicos subsidiados ou gratuitos;
- d) Apoio operacional – a Prefeitura, via Secretaria de Saúde e Secretaria do Trabalho, Emprego e Empreendedorismo, poderá disponibilizar uma equipe técnica (assistência social, psicologia, SINE Municipal) para orientar empresas contratantes em boas práticas



Câmara Municipal de Maracanaú

Avenida Luiz Gonzaga Honório de Abreu, 890 - Piratininga - CEP: 61905-167 - Maracanaú\CE

de acolhimento, readaptação e reintegração desses funcionários;

e) Parcerias com entidades locais – firmar convênios com a AEDI – Associação Empresarial de Indústrias (ou outras entidades empresariais locais) para promover encontros, capacitações e trocas de experiência sobre responsabilidade social empresarial no tratamento e acolhimento de funcionários com câncer.

Art. 4º A Secretaria Municipal de Saúde, em parceria com a Secretaria de Desenvolvimento Econômico, deverá:

I - Criar um guia municipal com orientações para empresas sobre os direitos dos trabalhadores oncológicos (incluindo os benefícios previdenciários, de saúde e sociais) e boas práticas de manutenção e reintegração no trabalho;

II - Divulgar esse guia por meio de workshops, seminários e materiais educativos dirigidos ao setor empresarial local;

III - Monitorar e avaliar, por meio de relatórios anuais, a adesão das empresas à recomendação e os resultados socioeconômicos (ex: número de reintegrações, redução de demissões, satisfação dos trabalhadores).

Art. 5º Esta lei não torna obrigatória a estabilidade legal no emprego (ou seja, não cria direito trabalhista automático de estabilidade), mas representa uma política pública de incentivo e recomendação. As demissões por discriminação em razão de doença grave continuam sendo passíveis de contestação judicial, à luz da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que presume discriminatória a dispensa de trabalhador com doença grave como câncer, cabendo ao empregador provar que a dispensa não ocorreu por esse motivo.

Art. 6º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições que lhe forem contrárias e deverá ser regulamentada por decreto no prazo de até 180 dias.

Sala das sessões da Câmara Municipal de Maracanaú, 17 de Novembro de 2025.

*Assinado eletronicamente na data: 17/11/2025
pelo CPF: ***.978.393-** no IP: 192.168.131.91*

Antônio da Silva Moraes
Vereador(a) - PP

APROVADO

JUSTIFICATIVA

1 - CONTEXTO SOCIAL E HUMANITÁRIO

O câncer (neoplasia maligna) é uma doença grave que demanda tratamento prolongado, frequentemente caro e com efeitos físicos e emocionais intensos. Garantir ao trabalhador a segurança mínima de emprego durante esse processo é uma medida de dignidade humana e de solidariedade social.



Câmara Municipal de Maracanaú

Avenida Luiz Gonzaga Honório de Abreu, 890 - Piratininga - CEP: 61905-167 - Maracanaú\CE

2 - PROTEÇÃO JURÍDICA EXISTENTE E LACUNA

Atualmente, a legislação brasileira não garante estabilidade específica para a maioria dos pacientes com câncer, a menos que a doença tenha relação ocupacional, ou após auxílio-doença acidentário.

Além disso, a demissão de pessoa com câncer pode ser considerada discriminatória, segundo a Lei 9.029/1995 e a Súmula 443 do TST, que exige do empregador comprovação de que a demissão não decorreu de preconceito.

No entanto, muitas empresas ainda desligam funcionários gravemente doentes por medo de custo ou falta de política interna. Uma recomendação pública, com incentivos, pode preencher essa lacuna prática.

3 - BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS E PARA O MUNICÍPIO

PARA AS EMPRESAS: adotar uma política de retenção de funcionários oncológicos pode fortalecer a responsabilidade social corporativa, melhorar a imagem institucional (selo "Empresa Amiga do Paciente Oncológico") e reduzir rotatividade de pessoal.

PARA O MUNICÍPIO: incentivar a manutenção de empregos em situações vulneráveis contribui para a coesão social, reduz o impacto sobre programas sociais (assistência, renda), fortalece a economia local e demonstra compromisso com a saúde pública.

4 - APOIO À REINTEGRAÇÃO E READAPTAÇÃO

Muitos pacientes, após o tratamento, não conseguem retornar exatamente à mesma função ou com a mesma carga horária anterior. A lei incentiva readaptação funcional, requalificação e encaminhamento via SINE, garantindo que o trabalhador tenha suporte para uma reinserção no mercado de trabalho compatível com sua nova condição.

5 - FOMENTO À CULTURA EMPRESARIAL DE CUIDADO

Através da capacitação e do guia municipal, a prefeitura pode sensibilizar e estruturar parcerias com empresas para que tratem a política de não demissão não apenas como uma obrigação moral, mas como prática gerencial estratégica — uma vantagem competitiva que alia responsabilidade social e sustentabilidade de recursos humanos.

6 - COMPROMISSO COM A SAÚDE PÚBLICA

A Secretaria Municipal de Saúde, ao se envolver na orientação técnica e no acompanhamento dessas políticas, reforça o papel do município como agente ativo de promoção de saúde, além de estimular a participação da iniciativa privada nas redes de apoio ao paciente oncológico.

CONSIDERAÇÕES ADICIONAIS

Estimativa de custo: A proposta em si não impõe custos diretos obrigatórios às empresas (não é lei de estabilidade forçada), mas a prefeitura precisaria prever, no orçamento municipal, recursos para produzir o guia, promover capacitações, manutenção de equipe de apoio (assistência social/psicologia) e gerenciar o selo de reconhecimento.



Câmara Municipal de Maracanaú

Avenida Luiz Gonzaga Honório de Abreu, 890 - Piratininga - CEP: 61905-167 - Maracanaú\CE

Parceria com entidades: Seria estratégico envolver a AEDI (Associação Empresarial de Indústrias) para sensibilizar as indústrias locais e facilitar a adesão ao programa.

Avaliação e transparência: A obrigação de relatório anual gera transparência e permite ajustes conforme os resultados (ex: número de empresas aderentes, casos atendidos, reintegrações).

Comunicação: A lei deveria prever divulgação ampla — por exemplo, campanha pública para informar trabalhadores sobre seus direitos e empresas sobre os incentivos.

Câmara Municipal de Maracanaú

www.camaramaracanau.ce.gov.br/materias/12708

