

Demissão de trabalhador com câncer de pele é discriminatória, diz TRT-23

Um trabalhador de concessionária de energia de Mato Grosso, dispensado enquanto ainda fazia acompanhamento médico devido a um câncer de pele no rosto, teve a **demissão reconhecida como discriminatória**. A 1ª Turma do **Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT)** determinou sua reintegração, o pagamento dos salários referentes a todo o período de afastamento e a reinclusão no plano de saúde da empresa.

O profissional entrou com ação relatando que foi diagnosticado com carcinoma basocelular nodular na face em meados de 2023. Em agosto do mesmo ano, passou por cirurgia e ficou afastado do trabalho. Retornou às atividades mas, ainda sob acompanhamento médico, foi demitido em abril de 2024.

A 5ª Vara do Trabalho de Cuiabá negou o pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória, sob o argumento de que o trabalhador permaneceu por mais de sete meses sem novos afastamentos depois do retorno.

Doença grave

Ao recorrer, o trabalhador afirmou que a demissão violou garantias constitucionais, pois ocorreu enquanto ele ainda estava em tratamento contínuo — condição que, segundo protocolos médicos, exige monitoramento por pelo menos cinco anos em casos oncológicos.

O TRT-23 reformou a sentença proferida em primeira instância. Em seu voto, o relator do caso, desembargador Tarcísio Valente, destacou que a **Lei 9.029/98** proíbe práticas discriminatórias na contratação e na manutenção do emprego e prevê sanções administrativas e penais. Ele também citou a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho, que presume discriminatória a dispensa de empregado com doença grave que possa gerar estigma ou preconceito.

“Uma vez comprovado o acometimento da patologia, cumpre ao empregador comprovar que a dispensa decorreu de outro motivo que não o estado de saúde do trabalhador”, afirmou o relator, ressaltando que, no caso, não houve prova de justificativa diversa.

Conforme o magistrado, o laudo médico demonstrou que, mesmo dez meses após a cirurgia, o empregado continuava em tratamento. Documento de junho de 2024 indicava a “necessidade de retornos e avaliações médicas especializadas regulares por tempo indeterminado, devido à natureza do diagnóstico e ao risco de recidivas ou surgimento de novas lesões”.

Ao defender a nulidade da dispensa, o relator afirmou que o trabalhador deve ser considerado portador da doença até que possa ser considerado, por meio de documentação médica, definitivamente curado.

TST

Depois da condenação, a concessionária apresentou recurso de revista para que o caso fosse analisado pelo TST. O recurso não foi admitido pelo TRT e levou a empresa a protocolar um agravo de instrumento, na tentativa de destrancá-lo.

O TST manteve o posicionamento do TRT-23 e negou seguimento ao pedido. A análise da corte superior confirmou que não houve omissão no julgamento realizado no TRT. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-23.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
Processo 0001348-37.2024.5.23.0005

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-dez-23/demissao-de-trabalhador-com-cancer-de-pele-e-discriminatoria-diz-trt-23/>

