ARTIGO · ACIDENTE E DOENÇA DO TRABALHO

ESTABILIDADE POR ACIDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO: AS TRÊS DATAS QUE DECIDEM O CASO

Início do benefício, fim do benefício e dia da dispensa. Com o Tema 125 do TST, a garantia também pode ser reconhecida depois da demissão, mesmo sem afastamento pelo INSS.

Alexandre Godwin · Advogado · Acidente e doença do trabalho · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

"Fui demitido depois de um acidente de trabalho. A empresa podia fazer isso?" A resposta quase nunca começa pela lei. Começa pelas datas. A posição do dia da dispensa em relação ao afastamento e à alta é o que define o que precisa ser examinado.

A REGRA

Quem sofre acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do contrato após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de receber auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/1991). As doenças profissionais e do trabalho são equiparadas ao acidente (art. 20).

O TST resumiu os requisitos na Súmula 378: afastamento superior a 15 dias e recebimento do benefício acidentário, salvo se, após a dispensa, for constatada doença profissional relacionada à execução do contrato. A súmula também estende a garantia aos contratos por prazo determinado.

O QUE O TEMA 125 ACRESCENTOU

No Tema 125 de recursos repetitivos, com efeito vinculante para a Justiça do Trabalho, o TST fixou que, em caso de doença ocupacional reconhecida após a dispensa, a garantia de emprego não depende de afastamento superior a 15 dias nem de benefício acidentário. Basta o reconhecimento do nexo causal ou concausal, isto é, que o trabalho tenha causado a doença ou contribuído para ela ou para o seu agravamento.

Essa ligação precisa ser provada, em regra por perícia. Por isso, cada atestado, mesmo de um ou dois dias, ajuda a contar a história.

> **AS TRÊS DATAS**
>
> 1. **Início do benefício.** A partir daí, em regra, o contrato fica suspenso, e não encerrado.
> 2. **Fim do benefício.** Se o afastamento foi acidentário, é dessa data que se contam, em regra, os 12 meses de garantia.
> 3. **Dia da dispensa.** Antes, durante ou depois do benefício? Dentro ou fora dos 12 meses?
>
> Onde encontrar: a carta de concessão e a comunicação de decisão do INSS trazem as duas primeiras; o aviso de dispensa ou o termo de rescisão, a terceira.

SITUAÇÕES QUE GERAM DÚVIDA

Demitido durante o afastamento

Durante o benefício por incapacidade, o contrato fica suspenso (art. 476 da CLT). A dispensa sem justa causa nesse período, em regra, não produz efeitos enquanto durar o benefício. A justa causa segue outra análise.

Recebeu benefício comum, mas a doença era do trabalho

A espécie concedida pelo INSS não encerra a discussão. Se a perícia judicial reconhecer o nexo com o trabalho, a garantia pode ser reconhecida, inclusive à luz do Tema 125.

Acidente no trajeto

O acidente no percurso entre a casa e o trabalho é equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários (art. 21, IV, "d", da Lei 8.213/1991). A culpa do empregado pesa na discussão sobre indenização, mas não afasta, por si só, a garantia de emprego, que segue os requisitos do afastamento e do benefício.

Já está em outro emprego

O emprego novo não encerra a discussão sobre a dispensa antiga. Terminado o período de garantia, o direito se converte em indenização dos salários do período (Súmula 396, I, do TST), e entrar com a ação depois do fim desse período não configura abuso (Orientação Jurisprudencial 399 da SBDI-1).

O PRAZO

A ação deve ser proposta em até dois anos do fim do contrato, contados do término do aviso prévio, inclusive o indenizado (Orientação Jurisprudencial 83 da SBDI-1 do TST), e alcança os cinco anos anteriores ao ajuizamento (art. 7º, XXIX, da Constituição).

PARA A EMPRESA, ANTES DE DISPENSAR

- Verifique afastamentos, CATs, atestados e queixas de saúde registradas.
- Confira a espécie dos benefícios concedidos e as datas de alta.
- Leve a sério o exame demissional: empregado inapto não deve ser dispensado.
- Avalie o risco de nexo, sobretudo em funções com riscos conhecidos no PGR.
- Documente o motivo da decisão.

Cada caso depende dos documentos e das datas. Conferir isso antes da decisão, de qualquer dos lados, evita surpresas depois.

REFERÊNCIAS

1. Lei 8.213/1991, arts. 20, 21 e 118; CLT, art. 476; Constituição Federal, art. 7º, XXIX.
2. TST, Súmulas 378 e 396; Orientações Jurisprudenciais 83 e 399 da SBDI-1.
3. TST, Tema 125 de recursos repetitivos (estabilidade por doença ocupacional reconhecida após a dispensa).
4. Estado de Minas. "Justiça decide que trabalhador pode ter estabilidade após acidente mesmo sem auxílio-doença", 03/04/2026.
5. RS Data. "Tema 125 do TST: estabilidade por doença ocupacional".

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Cada caso depende de análise própria.