Brasília, 20 de agosto de 2026.

NOTA JURÍDICA

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA E DOENÇA OCUPACIONAL SEM INCAPACIDADE LABORATIVA

Assunto: Limites do Tema 125 do TST e efeitos do distinguishing sobre reintegração, tutela de urgência e gestão empresarial.

1. CONTEXTO E OBJETO

A presente Nota Jurídica examina o alcance da estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, à luz do art. 118 da Lei nº 8.213/1991, da Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho e do Tema 125 dos recursos repetitivos, tendo em vista o debate retomado, quando da publicação feita em 17 de agosto de 2026, da recente decisão da Terceira Turma do TST.

A questão central em debate é objetiva, uma vez que se discute se a constatação de uma enfermidade relacionada ao trabalho, sem qualquer perda ou redução da capacidade laborativa, bastaria para assegurar reintegração ou indenização substitutiva do período estabilitário?

No julgamento do _____, ora analisado, tem-se uma resposta negativa a essa indagação.

Isso porque considera-se que o nexo causal ou concausal continua indispensável, mas **não** substitui a demonstração de que a doença produziu alguma repercussão funcional sobre a capacidade para o trabalho.

No entanto, o Tema 125 dos recursos repetitivos afastou dois requisitos formais — o afastamento superior a quinze dias e a percepção de

auxílio-doença acidentário — quando se tratar da hipótese de doença ocupacional reconhecida após o término do contrato.

Sem que, contudo, tenha afastado a necessidade material de incapacidade laborativa, ainda que parcial ou temporária.

2. EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL EM ORDEM CRONOLÓGICA

2.1. 25 de abril e 9 de maio de 2025 – julgamento e publicação do Tema 125

Em 25 de abril de 2025, o Tribunal Pleno do TST julgou o Tema 125, no RR-0020465-17.2022.5.04.0521. O acórdão foi publicado em 9 de maio de 2025 e o precedente consta como transitado em julgado.

A tese vinculante assentou que, para a garantia do art. 118 da Lei nº 8.213/1991, não se exige afastamento superior a quinze dias nem recebimento de benefício acidentário quando, após o término do contrato, for reconhecido o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e o trabalho.

O Tema 125 resolveu, portanto, uma controvérsia delimitada: a indispensabilidade, ou não, dos requisitos previdenciários formais. A tese não declarou que todo diagnóstico relacionado ao trabalho gera, automaticamente, estabilidade provisória.

2.2. 27 de outubro de 2025 – aptidão na dispensa não elimina incapacidade anterior

Em notícia institucional publicada em 27 de outubro de 2025, o TST registrou julgamento da Sexta Turma segundo o qual a aptidão no exame demissional não afasta a estabilidade, quando a perícia judicial comprova que houve incapacidade total e temporária durante o contrato.

A precisão é relevante: a incapacidade não precisa estar presente no dia da dispensa ou na data da perícia, mas deve ter existido no curso da relação de emprego e guardar relação causal ou concausal com o trabalho.

2.3. 25 de junho e 1º de julho de 2026 – distinguishing pela Terceira Turma

No processo nº 0000539-55.2021.5.11.0015, julgado em 25 de junho de 2026, com acórdão disponibilizado em 1º de julho de 2026, a Terceira Turma do TST enfrentou situação distinta.

O Tribunal Regional havia reconhecido nexo concausal entre as patologias e o trabalho, embora também tivesse consignado a inexistência de incapacidade laborativa e o fato de a trabalhadora ter continuado a exercer normalmente atividades para outros empregadores. A Turma afastou a estabilidade e a reintegração. Segundo o acórdão, a garantia busca proteger quem teve a reinserção no mercado restringida ou inviabilizada, assegurar readaptação funcional ou manter o vínculo para fins de afastamento previdenciário. Por essa razão, o reconhecimento da estabilidade exige algum grau de redução da capacidade laborativa.

O julgado não revogou nem modificou o Tema 125. Realizou um distinguishing: o precedente vinculante trata da dispensa dos requisitos formais de afastamento e benefício previdenciário; o novo caso tratou da ausência do pressuposto material de incapacidade. A distinção preserva a tese repetitiva e define os seus limites fáticos.

2.4. 17 de agosto de 2026 – divulgação e retomada do debate

A divulgação do julgamento em rede social trouxe novamente ao centro do debate a dificuldade probatória das ações de reintegração baseadas em doença ocupacional. O alerta é pertinente, sobretudo para pedidos liminares: alegar doença e nexo laboral já não basta quando os documentos iniciais não revelam limitação funcional, afastamento, restrição, necessidade de readaptação ou outro indício concreto de incapacidade.

3. MARCO LEGAL E JURISPRUDENCIAL

O art. 19 da Lei nº 8.213/1991 define acidente do trabalho a partir de lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. O art. 20 equipara

as doenças profissional e do trabalho ao acidente laboral, mas o §1º, alínea "c", exclui dessa classificação a enfermidade que não produza incapacidade laborativa. O artigo 118, por sua vez, assegura a manutenção do contrato por, no mínimo, doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

A Súmula nº 378, item II, do TST, tradicionalmente aponta como pressupostos o afastamento superior a quinze dias e a percepção do benefício acidentário, ressalvando a doença profissional constatada depois da despedida e relacionada ao contrato.

Muito embora tenha o Tema 125 flexibilizado os dois primeiros elementos nessa hipótese excepcional, manteve a necessidade de demonstração do nexo causal e, conforme a leitura da Terceira Turma, de uma moléstia efetivamente incapacitante.

A chave interpretativa está em separar três conceitos que frequentemente aparecem indevidamente fundidos: diagnóstico, nexo causal e incapacidade. O diagnóstico identifica a enfermidade; o nexo causal relaciona a patologia ao trabalho; a incapacidade revela sua repercussão funcional.

Para a estabilidade acidentária, a decisão examinada exige a presença conjunta do nexo causal e de algum grau de incapacidade, sem restaurar a obrigatoriedade absoluta de B91 ou de afastamento superior a quinze dias.

4. NATUREZA E ALCANCE DO JULGAMENTO _____ DE 2026

A decisão da Terceira Turma é relevante, mas não deve ser apresentada como uma nova tese vinculante do TST.

O precedente obrigatório continua sendo o Tema 125, firmado pelo Tribunal Pleno em julgamento repetitivo. O acórdão _____ de 2026 possui função interpretativa: demonstra como uma Turma aplicou a técnica de distinção diante de quadro fático não abrangido pela razão determinante do repetitivo.

Essa cautela é essencial para evitar duas leituras extremas. A primeira seria afirmar que qualquer doença com nexo laboral gera estabilidade, ainda que não produza limitação alguma. A segunda seria sustentar que somente haverá proteção quando o trabalhador estiver incapaz exatamente no momento da dispensa ou quando tiver recebido B91. Ambas são incompatíveis com o conjunto atual da jurisprudência.

* A incapacidade pode ser total ou parcial, permanente ou temporária, desde que efetivamente demonstrada.
* A aptidão no exame demissional, isoladamente, não neutraliza incapacidade ocorrida durante o contrato.
* A ausência de afastamento superior a quinze dias ou de B91 não impede, por si só, o reconhecimento judicial posterior.
* A mera existência de doença, sintomas ou tratamento, sem repercussão funcional comprovada, não torna automática a estabilidade.

5. REFLEXOS SOBRE A TUTELA DE URGÊNCIA E A REINTEGRAÇÃO

Nos termos do art. 300 do Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, a tutela de urgência exige elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

Em pedido de reintegração por doença ocupacional, a probabilidade passa pela demonstração inicial de dois fatos autônomos: a relação da enfermidade com o trabalho e a incapacidade dela decorrente.

O julgamento _____ de 2026 não torna juridicamente impossível a concessão liminar. Ele, porém, reduz o espaço para decisões baseadas apenas na existência de diagnóstico, código CID, relato de dor ou alegação genérica de doença laboral. A petição inicial precisa indicar a repercussão funcional e apresentar, sempre que possível, documentação médica suficientemente descritiva. POR QUE INSERIR ISSO ? E DIZER COMO A PESSOA TEM QUE RECLAMAR OU FAZER O PEDIDO? ESSE ITEM ACHO QUE NÃO TINHA QUE DETALHAR NÃO VOCÊ NÃO SABE A

QUEM VAI CHEGAR ESSE DOCUMENTO TÁ DANDO O CAMINHO DAS PEDRAS POR QUE?

* Relatórios médicos com indicação das limitações funcionais, do período provável de incapacidade e da compatibilidade com as tarefas exercidas.
* Atestados, exames ocupacionais, restrições de função, encaminhamentos para readaptação e histórico de afastamentos.
* Documentos previdenciários, CAT, comunicações internas, registros do PCMSO e outros elementos que, em conjunto, revelem nexo e incapacidade.
* Demonstração concreta do perigo de dano, como interrupção de tratamento, perda de plano de saúde, risco de agravamento ou comprometimento da subsistência.

Nenhum desses documentos, isoladamente, possui valor absoluto. A CAT comunica o evento, mas não prova, por si, a incapacidade; o ASO de aptidão também não encerra a discussão quando há evidência técnica de incapacidade anterior. Havendo dúvida médica relevante, a perícia judicial continuará sendo instrumento central, inclusive mediante avaliação antecipada ou célere quando a urgência concreta justificar.

6. IMPACTOS E PROVIDÊNCIAS PARA AS EMPRESAS

AQUI ACHO QUE TERIA QUE CONSTAR QUE:

A questão exige cautela das empresas, uma vez que a dispensa de empregados que apresentem enfermidades relacionadas ao trabalho dependem da análise de uma série de fatores, pois a ausência de incapacidade deve estar amparada em documentação coerente, atual e produzida por profissionais competentes. Um desligamento apressado pode gerar reintegração, salários vencidos, manutenção ou restabelecimento do plano de saúde e outras consequências.

E RETIRAR:

A decisão oferece parâmetro defensivo importante, mas não constitui autorização para dispensas automáticas de empregados que apresentem

enfermidades relacionadas ao trabalho. A ausência de incapacidade deve estar amparada em documentação coerente, atual e produzida por profissionais competentes. Um desligamento apressado pode gerar reintegração, salários vencidos, manutenção ou restabelecimento do plano de saúde e outras consequências.

RETIRAR :

* Antes da dispensa, revisar ASO demissional, histórico de afastamentos, restrições médicas, readaptações, CATs, benefícios B31/B91 e registros do PCMSO.

* Diante de sinais de possível doença ocupacional, promover avaliação individualizada nas áreas médica, de segurança do trabalho, recursos humanos e jurídica.

* Separar, na análise interna, diagnóstico, nexo causal ou concausal, incapacidade laborativa e eventual culpa ou risco da atividade.

* Preservar documentos de prevenção e gestão de riscos, especialmente PGR, PCMSO, avaliações ergonômicas, treinamentos, prontuários ocupacionais e registros de medidas corretivas.

* Examinar alternativas proporcionais, como adaptação do posto, mudança temporária de tarefas, readaptação ou manutenção do vínculo durante a apuração clínica.

O afastamento da estabilidade não exclui, por si só, a responsabilidade civil. O acórdão admitiu que a doença relacionada ao trabalho poderia sustentar danos morais, embora não gerasse reintegração. Estabilidade e reparação civil têm pressupostos próprios e exigem exame separado.

7. CONCLUSÃO

O Tema 125 do TST ampliou a proteção ao afastar, em situação específica, a exigência de mais de quinze dias de afastamento e de percepção de auxílio-doença acidentário. Essa ampliação não transformou a estabilidade em consequência automática de qualquer diagnóstico ou de todo nexo causal reconhecido depois da dispensa.

O precedente da Terceira Turma, julgado em 25 de junho de 2026, explicita que a garantia provisória pressupõe doença com efetiva repercussão

na capacidade para o trabalho. O eixo jurídico não é o diagnóstico isolado, mas a conjugação entre nexo laboral e incapacidade, ainda que esta tenha sido parcial ou temporária e já não estivesse presente no momento da dispensa.

Para as empresas, a orientação reforça a necessidade de decisão documentada, preventiva e individualizada. RETIRAR: Para o trabalhador, exige-se que o pedido de reintegração, inclusive em tutela de urgência, demonstre não apenas a origem ocupacional da doença, mas também sua concreta repercussão funcional. Em ambos os lados, o caso concreto continua soberano: a prova bem construída é o fio que separa a proteção legítima da presunção automática.

CONCLUSÃO: não houve alteração do Tema 125 do TST. Houve delimitação de seu alcance por decisão de Turma: sem incapacidade laborativa demonstrada, o nexo com o trabalho, isoladamente, não assegura estabilidade ou reintegração; outros efeitos jurídicos, especialmente indenizatórios, poderão subsistir verificado se há provas suficientes e se estão presentes os pressupostos próprios.

Dra. Lirian Cavalhero
Ope Legis Consultoria Jurídica
Procure sempre um advogado de sua confiança.