

**ESTABILIDADE NO EMPREGO NO BRASIL: GARANTIAS LEGAIS,  
TIPOS E DESAFIOS NA PROTEÇÃO DO EMPREGO**

**JOB STABILITY IN BRAZIL: LEGAL GUARANTEES, TYPES, AND  
CHALLENGES IN EMPLOYMENT PROTECTION**

**Reinaldo Almeida de Souza Júnior<sup>1</sup>**

Instituto Federal do Amazonas - IFAM, Manaus/AM, Brasil

**Marcela Dorneles Sandrini<sup>2</sup>**

Faculdade Boas Novas, FBN, Manaus/AM, Brasil

**Resumo**

O presente artigo analisa a estabilidade no emprego no ordenamento jurídico brasileiro, distinguindo-a da garantia provisória de emprego e examinando seus fundamentos constitucionais, legais e jurisprudenciais. O estudo aborda as modalidades de estabilidade relacionadas ao acidente de trabalho, à gestação, à atividade sindical, aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e à proximidade da aposentadoria. Também são discutidos o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho e o posicionamento do Supremo Tribunal Federal acerca da denúncia do tratado internacional pelo Estado brasileiro. O artigo examina, ainda, situações específicas, como a proteção conferida ao trabalhador temporário vítima de acidente laboral, à mãe adotante e ao pai adotante em guarda unilateral. A metodologia empregada é qualitativa, com pesquisa bibliográfica e documental, baseada na análise da legislação, da doutrina trabalhista, de jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como de artigos científicos e materiais especializados. Conclui-se que a estabilidade no emprego constitui instrumento relevante de proteção da dignidade do trabalhador e da continuidade das relações laborais, embora demande interpretação equilibrada diante das transformações do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Estabilidade no emprego. Direito do trabalho. Acidente de trabalho. Proteção ao trabalhador.

**Abstract**

This article analyzes job security within the Brazilian legal framework, distinguishing it from temporary employment guarantees, and examining its constitutional, statutory, and jurisprudential foundations. The

<sup>1</sup> Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT). Especialista em Gestão de Finanças, Controladoria e Auditoria. Bacharel em Direito pela Faculdade Boas Novas. E-mail: naldojunior4@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestra em Direito - PPGDir/UFAM, Advogada e Consultora de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professora na Faculdade Boas Novas, FBN, Brasil. E-mail: marcela.sandrini@fbnovas.edu.br.

Submetido em: 26/05/2026

Aceito em: 15/06/2026

study addresses the types of tenure related to workplace accidents, pregnancy, union activities, members of the Internal Committee for Accident Prevention, and proximity to retirement. It also discusses Article 7, item I, of the 1988 Federal Constitution, International Labour Organization Convention No. 158, and the position of the Supreme Federal Court regarding the Brazilian State's denunciation of this international treaty. Furthermore, the article examines specific situations, such as the protection granted to temporary workers who suffer workplace accidents, as well as adoptive mothers and adoptive fathers with sole custody. The methodology employed is qualitative, featuring bibliographical and documentary research based on the analysis of legislation, labor law doctrine, consolidated jurisprudence of the Superior Labor Court and the Supreme Federal Court, as well as scientific articles and specialized materials. It concludes that job security constitutes a significant instrument for protecting the worker's dignity and ensuring the continuity of labor relations, although it demands a balanced interpretation in the face of labor market transformations.

**Keywords:** Job stability, Labor law, Work accident, Worker protection.

## INTRODUÇÃO

A estabilidade no emprego, entendida como a “*garantia de manutenção do vínculo empregatício, exceto nos casos de justa causa*” (Jusbrasil, 2025), constitui um direito constitucional assegurado ao trabalhador pelo Art. 7º da CF/88. Este artigo examina os mecanismos legais de proteção ao emprego no Brasil, com ênfase nos três pilares da estabilidade trabalhista: a estabilidade provisória, a estabilidade sindical e a estabilidade absoluta.

A estabilidade no emprego revela-se particularmente significativa diante das transformações constantes nas relações de trabalho, caracterizadas por elevados índices de rotatividade e pela intensificação da flexibilização contratual. Nesse cenário, os instrumentos de proteção jurídica têm como finalidade preservar a continuidade do vínculo empregatício em situações de relevância social. Diante desse contexto, os objetivos deste estudo são:

1. Classificar os tipos de estabilidade existentes no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro;
2. Analisar os fundamentos legais, constitucionais e jurisprudenciais que asseguram a proteção ao emprego, bem como refletir sobre a importância da estabilidade para a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador.

A metodologia deste artigo está embasada na análise da legislação trabalhista brasileira e na doutrina jurídica aplicável ao tema estabilidade no emprego. A pesquisa

realizada é bibliográfica e documental, utilizando como base normas legais, jurisprudência consolidada, doutrina especializada e artigos científicos.

Para garantir rigor acadêmico, foram consultadas leis e súmulas dos tribunais superiores, incluindo Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Lei nº 8.036/1990 (FGTS) e Lei nº 8.213/1991.

Também foram utilizados artigos de sites jurídicos como JusBrasil e Mardene Fraga Advocacia, que fornecem reflexões atualizadas sobre o tema.

## **DESENVOLVIMENTO**

A estabilidade no emprego refere-se à garantia jurídica que impede a dispensa arbitrária do empregado, exceto nas hipóteses previstas em lei. Existem diversos tipos de estabilidade, cada uma com regras específicas para sua concessão. Essa pluralidade de institutos encontra seu amparo fundamental no próprio texto constitucional e nos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro com vistas a coibir o desemprego injustificado. O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal assegura aos trabalhadores urbanos e rurais a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevendo indenização compensatória, nos termos de lei complementar. A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho estabeleceu limites à dispensa arbitrária. O Supremo Tribunal Federal discutiu a denúncia da convenção na ADI 1625, reconhecendo a relevância da participação do Congresso Nacional na denúncia de tratados internacionais.

## **TIPOS DE ESTABILIDADE**

A análise das garantias de emprego no ordenamento jurídico brasileiro exige a compreensão de que o instituto não se manifesta de forma unificada, mas se ramifica para atender a diferentes finalidades sociais e protetivas. A doutrina e a legislação trabalhista estruturaram modalidades distintas de estabilidade, cada qual moldada por requisitos específicos e prazos determinados pela natureza da contingência que se

busca tutelar. Enquanto certas categorias visam assegurar a liberdade de atuação sindical e a representatividade da categoria, outras voltam-se à proteção da integridade física do trabalhador ou à subsistência familiar em momentos de vulnerabilidade. Dessa forma, a fragmentação do instituto em múltiplos modelos serve como instrumento de eficácia do princípio da continuidade da relação de emprego, cujas principais vertentes passam a ser examinadas a seguir.

### **Estabilidade acidentária**

O trabalhador que sofre acidente de trabalho e recebe auxílio-doença previdenciário tem direito à estabilidade no emprego por 12 meses após seu retorno, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Mesmo que esteja sob um contrato de experiência ou por prazo determinado, essa garantia se aplica, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Sobre esse tema, a Súmula nº 378, inciso III do TST estabelece: “III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91”.

Trabalhadores temporários acidentados têm direito à estabilidade provisória de 12 meses, independentemente da modalidade contratual. Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (TST), se o acidente ocorrer durante o contrato, este período de garantia é convertido em indenização substitutiva caso o vínculo temporário já tenha se encerrado. Portanto, essa previsão também se aplica a contratos de experiência.

O que precisa para ter direito?

O trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou adquiriu doença ocupacional tem direito à estabilidade provisória de 12 meses após seu retorno às atividades. Para isso, é necessário que tenha sido afastado por mais de 15 dias e recebido auxílio-doença acidentário do INSS.

O acidente deve ocorrer dentro do ambiente empresarial?

Não necessariamente. O acidente de trabalho pode ocorrer dentro ou fora da empresa, desde que esteja ligado à atividade profissional. Além disso, o acidente de trajeto (entre casa e trabalho) já foi considerado como acidente de trabalho, mas com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), essa equiparação deixou de garantir estabilidade.

### **Doença ocupacional**

A doença ocupacional é equiparada a um acidente de trabalho quando é causada pelo exercício da função. Se for comprovado o nexo causal entre a doença e o trabalho, o empregado pode solicitar estabilidade provisória mesmo que a enfermidade só tenha sido identificada após sua demissão. Temos como exemplos:

#### 1. Síndrome da Hiperconectividade

- Causada por excesso de telas, mensagens e reuniões online.
- Pode gerar fadiga mental, ansiedade, e uma sensação de estar “sempre disponível”.

#### 2. Isolamento Produtivo

- Trabalhadores remotos que mantêm alta performance, mas desenvolvem sintomas de solidão, depressão e despersonalização.
- Pode ser confundido com introversão ou foco, mas esconde sofrimento psicológico.

#### 3. Síndrome do Algoritmo Implacável

- Profissionais que trabalham sob constante avaliação por métricas digitais (como motoristas de apps ou atendentes por IA).
- Gera estresse constante, sensação de vigilância e perda de autonomia.

### **Fadiga de interface**

- Quando o trabalhador precisa lidar com diversas plataformas digitais que não se comunicam bem entre si.
- O esforço para navegar entre sistemas gera exaustão cognitiva, dores musculares e erros operacionais.

### **Acidente de trajeto**

O acidente de trajeto ocorria durante o percurso entre casa e trabalho e era reconhecido como acidente de trabalho, garantindo estabilidade. No entanto, após mudanças na legislação, o trabalhador que sofrer esse tipo de acidente não terá direito à estabilidade, mesmo que tenha sido afastado pelo INSS. Contudo, ele ainda pode buscar indenizações se comprovar que o empregador teve responsabilidade sobre o ocorrido.

### **Estabilidade gestacional**

Prevista no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), essa estabilidade protege a trabalhadora gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O objetivo principal é garantir a segurança financeira da mãe e do nascituro. Conforme preceitua a Súmula nº 244, inciso I: "I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT)".

A proteção constitucional destinada à gestante também alcança a mãe adotante, considerando os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança e da igualdade. Em relação ao pai adotante que exerce guarda unilateral, parte da doutrina admite interpretação ampliativa quanto à proteção jurídica trabalhista, especialmente diante da necessidade de preservação da entidade familiar.

## **Estabilidade dos dirigentes sindicais**

Conforme o artigo 543 da CLT, empregados que ocupam cargo de direção sindical não podem ser dispensados desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. A norma busca evitar represálias aos líderes sindicais que defendem os interesses da categoria. Conforme estabelecido no artigo mencionado e no artigo 8º, VIII da Constituição Federal de 1988:

É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

O objetivo dessa norma é garantir a liberdade sindical e impedir que empregadores usem demissões como forma de represália contra líderes sindicais.

## **Estabilidade dos membros da Cipa**

Os empregados eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) também têm estabilidade, conforme artigo 10, II, "a" do ADCT. Esse direito se estende desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, protegendo aqueles que atuam na segurança do ambiente de trabalho. Segundo jurisprudência consolidada: "A estabilidade dos membros da CIPA tem como finalidade garantir a independência dos empregados na fiscalização das condições de segurança do trabalho" (TST, Súmula nº 339).

Caso ocorra a extinção do estabelecimento, a estabilidade do empregado não subsiste, pois deixa de existir o ambiente onde sua função seria exercida. Diante desse panorama regulatório, a compreensão do instituto exige a leitura conjunta da norma constitucional com as previsões da própria Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 165 da CLT determina que os titulares da representação dos empregados na CIPA não podem sofrer despedida arbitrária. Tal proteção complementa o dispositivo

do ADCT, assegurando a necessária autonomia para o pleno exercício das funções fiscalizatórias.

A literatura contemporânea tem apresentado novas abordagens sobre a proteção jurídica conferida aos membros da CIPA, destacando, entre outras, as seguintes perspectivas:

1. Estabilidade como escudo contra represálias veladas

- Cipeiros muitas vezes se tornam “alvo” por denunciarem riscos e falhas.
- A estabilidade, nesse contexto, é mais que um direito; trata-se de um mecanismo de proteção institucional contra ambientes tóxicos.

2. Efeito colateral: a estabilidade como zona de conforto

- Alguns membros se acomodam, sentindo-se protegidos e evitando conflitos reais.
- Isso gera debates sobre a efetividade da atuação da CIPA e o engajamento dos representantes.

3. Cipeiro como ativista institucional

- Com estabilidade, o cipeiro pode se tornar um agente provocador de mudanças, liderando transformações e enfrentando estruturas engessadas.
- Mas isso depende de formação e apoio psicológico, senão a proteção vira isolamento.

4. A estabilidade pós-CIPA, desafios enfrentados após o encerramento do mandato.

- Após o fim do mandato, o ex-cipeiro pode ficar em situação de vulnerabilidade nas relações organizacionais.
- Poderíamos pensar em um programa de transição para valorizar esse legado e evitar retaliações disfarçadas.

## Estabilidade por próxima aposentadoria

A legislação trabalhista não prevê expressamente essa modalidade de estabilidade, mas convenções coletivas podem garantir esse direito a empregados próximos da aposentadoria para evitar dispensas que comprometam o acesso ao benefício previdenciário.

A estabilidade pré-aposentadoria é um direito relevante para trabalhadores próximos da aposentadoria, protegendo-os contra dispensas arbitrárias e garantindo segurança financeira. Embora não seja prevista diretamente na legislação, sua aplicação ocorre por meio de acordos coletivos e regulamentos internos. Caso um trabalhador seja demitido sem justa causa durante esse período, ele pode buscar reintegração ou indenização, conforme entendimento dos tribunais.

**Quadro 1:** Comparativo entre os tipos de estabilidade

Tipo	Base Legal	Duração	Grupo Protegido
Provisória	Art. 10, ADCT	12 meses	Gestantes
Provisória	Lei 8.213/91	12 meses	Acidentados
Sindical	Art. 8º, CF/88	12 meses	Dirigentes sindicais

Fonte: Elaborado pelo autor.

## REFLEXÕES SOBRE A ESTABILIDADE NO EMPREGO

A estabilidade no emprego desempenha um papel fundamental na proteção dos trabalhadores, garantindo a continuidade do vínculo empregatício em situações específicas. Essa segurança permite que os empregados tenham previsibilidade sobre sua permanência na empresa, promovendo um ambiente laboral mais equilibrado e reduzindo a rotatividade no mercado de trabalho. Além disso, ela

fortalece a relação entre empregador e empregado, assegurando que decisões sobre desligamento sejam pautadas por critérios claros e justos. Ao proporcionar essa garantia, a estabilidade contribui para a segurança financeira do trabalhador, permitindo-lhe manter sua fonte de renda enquanto enfrenta situações como gestação, acidente de trabalho ou representação sindical.

Por outro lado, a estabilidade no emprego também gera desafios, especialmente para as empresas que precisam gerenciar suas equipes de maneira flexível diante das demandas do mercado. A dificuldade em ajustar o quadro de funcionários pode impactar a eficiência produtiva e a capacidade de inovação das organizações. Além disso, a estabilidade deve ser aplicada de forma equilibrada para que não se torne um obstáculo à renovação da força de trabalho, impedindo a entrada de novos profissionais no mercado. Assim, é essencial que haja uma regulamentação clara e criteriosa, garantindo que a proteção ao trabalhador seja compatível com a necessidade de adaptação das empresas, promovendo um ambiente de trabalho sustentável e produtivo.

Essa busca por um ponto de equilíbrio entre as exigências do mercado de consumo e as garantias sociais reflete a própria essência dogmática do Direito do Trabalho. Longe de ser uma mera escolha legislativa de conveniência, o instituto traduz a aplicação concreta de garantias que fundamentam a República.

A estabilidade no emprego deve ser compreendida como instrumento de proteção da dignidade humana e do valor social do trabalho. O trabalhador acidentado, a gestante e o dirigente sindical encontram-se em situações de vulnerabilidade que justificam tutela jurídica diferenciada. Ao mesmo tempo, a proteção ao emprego deve coexistir com a livre iniciativa e com a necessidade de adaptação econômica das empresas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estabilidade no emprego é um mecanismo essencial para garantir a segurança jurídica e econômica dos trabalhadores, protegendo-os contra dispensas arbitrárias e assegurando condições mínimas para sua permanência no emprego. Essa garantia não apenas protege individualmente os empregados, mas também contribui para a estabilidade social ao evitar a precarização das relações laborais e promover um ambiente de trabalho mais justo. A legislação brasileira estabelece diferentes formas de estabilidade, cada uma direcionada a grupos específicos que enfrentam vulnerabilidades no mercado de trabalho, como gestantes, acidentados e dirigentes sindicais.

Por outro lado, a implementação da estabilidade no emprego também exige um equilíbrio entre os direitos do trabalhador e a necessidade das empresas de manter uma gestão eficiente de seus recursos humanos. Embora a estabilidade fortaleça a segurança dos empregados, desafios como a flexibilização das normas trabalhistas e a adaptação do mercado global tornam essencial uma revisão constante das políticas de emprego. Dessa forma, garantir que a estabilidade cumpra sua função de proteção sem prejudicar a dinâmica empresarial é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho sustentável e produtivo.

À luz dessa ponderação entre a imperatividade da tutela social e as exigências de maleabilidade do mercado econômico, conclui-se que a estabilidade no emprego e as garantias provisórias representam mecanismos relevantes de proteção social no Direito do Trabalho brasileiro. O estudo demonstrou a necessidade de interpretação constitucional e humanizada desses institutos, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho e das transformações sociais contemporâneas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), artigo 10**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Súmula nº 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 07 maio 2025.

BRASIL. **Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 07 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

JUSBRASIL. **O que é e como funciona a estabilidade do empregado?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-e-e-como-funciona-a-estabilidade-do-empregado/346111512>. Acesso em: 07 maio 2025.

JUSBRASIL. **Quais são os tipos de estabilidade no emprego? E quem tem direito?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-tipos-de-estabilidade-no-trabalho-e-quem-tem-direito/1738785978>. Acesso em: 07 maio 2025.

FRAGA, Mardene. **Estabilidade no emprego: conceito e direitos garantidos**. Disponível em: <https://mardenefraga.adv.br/artigos/estabilidade-no-emprego/>. Acesso em: 07 maio 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2023.