

## Estabilidade do Acidentado

A estabilidade é o período em que o trabalhador tem seu emprego garantido, não podendo ser dispensado, salvo por justa causa ou força maior. A legislação prevê, no **art. 118 da Lei nº 8.213/91**, a estabilidade ao empregado segurado que tenha sofrido acidente do trabalho. Tal estabilidade se dá pelo prazo de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A estabilidade possui vantagem pessoal, ou seja, ao empregado que sofreu o acidente. Assim, se a empresa que o emprega fechar, o empregado ainda terá direito ao auxílio e continuará a recebê-lo por um período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

## Requisitos para estabilidade

- Afastamento superior a 15 dias (nos primeiros 15 dias, o pagamento é feito pela empresa; após os 15 dias, o pagamento do auxílio será realizado pela previdência);
- Percepção de auxílio-doença acidentário.

O empregador é obrigado a manter o recolhimento do FGTS no período da licença pelo acidente de trabalho, de acordo com o disposto no **art. 15 da Lei nº 8.036/1990**. Entretanto, em caso de auxílio-doença não acidentário, o recolhimento não é obrigatório.

## Responsabilidade

A responsabilidade civil - dever de reparar algum dano - decorre de um ato ilícito, o qual é conceituado pelo art. 186 do Código Civil:

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

No caso aqui estudado, a responsabilidade refere-se ao dever do empregador de indenizar o empregado em caso de acidente de trabalho, visto que o pagamento do seguro de trabalho não exime a **responsabilidade do empregador** pelos **danos** decorrentes do acidente que seu funcionário sofreu.

Esta responsabilidade é caracterizada como **subjetiva**, por ser necessária a **comprovação** dos requisitos: ação ou omissão, culpa (negligência ou imprudência), dolo (intenção de agir em desfavor do funcionário, agir de má-fé),nexo de causalidade e dano. Se, após observados esses requisitos, for comprovada a responsabilidade do empregador, é gerado o dever de indenizar.

Em outras palavras, conclui-se que, para haver a responsabilização, o empregador tem que, de fato, ter contribuído de alguma forma com o dano sofrido pelo trabalhador, possivelmente deixando de fazer algo que deveria ter feito (como se omitindo quanto à manutenção de um equipamento com defeito), ou agindo com algum dos outros elementos elencados, de forma a gerar – direta ou indiretamente – algum prejuízo ao empregado.

Em contrapartida, há também a reponsabilidade objetiva, a qual independe de culpa ou dolo. Nesse caso, o dever de indenizar deriva do próprio risco gerado pela atividade realizada pelo empregado. Em certos gêneros de labor, então, não é necessária a comprovação de culpa do empregador porque se parte do pressuposto de que ele cria o risco por meio de sua atividade econômica. Assim, a ele caberá responder pelos danos causados, independentemente de dolo ou culpa. Reforça-se que os casos de responsabilização objetiva do empregador estarão especificados em lei ou ligados a atividade que, por sua própria natureza, implique risco aos trabalhadores.

## Consequências de acidente

As consequências derivadas de um acidente de trabalho podem ser tanto de dano material quanto de dano extrapatrimonial.

### Dano Material

O dano material inclui os **danos emergentes**, que são os prejuízos **imediatos** decorrentes do acidente, e os **lucros cessantes**, que caracterizam o dever de repor o que o trabalhador acidentado deixará de ganhar em decorrência do acidente sofrido. Neste sentido, o empregado pode, então, cobrar do empregador tanto os gastos que terá com sua recuperação e compra de remédios (danos emergentes), por exemplo, quanto a quantia que deixará de ganhar por não poder exercer determinada atividade (lucros cessantes).

### Dano extrapatrimonial

Este é o dano não-material. Pode-se incluir no rol de danos extrapatrimoniais o dano à **moral** ou à honra, o dano estético, o dano à imagem, o dano existencial, o dano à intimidade, entre outros, de acordo com o disposto nos [arts. 233-A a 233-G, Título II-A da CLT](#).

**Art. 223-A.** Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

**Art. 223-B.** Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

**Art. 223-C.** A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

**Art. 223-D.** A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

**Art. 223-E.** São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

**Art. 223-F.** A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

**Art. 223-G.** Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

## Competência para julgar

A Justiça do Trabalho é o órgão competente para julgar os casos de dano moral e material que sejam decorrentes de acidente de trabalho, conforme o disposto na Súmula 392 do TST e na Súmula Vinculante 22 do STF.

**Súmula 392.** Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral

e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

**Súmula Vinculante 22.** A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004.