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 responsabilidade 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.