



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ODEMARIO BISPO RUFINO

AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA E A
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR:
DIANTE DE ABUSO DO PODER DIRETIVO.

Salvador - Ba, 2017.

ODEMARIO BISPO RUFINO

**AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA E A RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR: DIANTE DE ABUSO DO PODER DIRETIVO.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia,
apresentado a Faculdade de Direito da Universidade
Federal da Bahia (UFBA), como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. **Luciano D. Martinez Carreiro**

Salvador - Ba, 2017.

ODEMARIO BISPO RUFINO

**AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA E A RESPONSABILIDADE
DO EMPREGADOR: DIANTE DE ABUSO DO PODER DIRETIVO.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Monografia, apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. **Luciano D. Martinez Carreiro**

BANCA EXAMINADORA

PROF. DOUTOR: LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO - (ORIENTADOR)

FACULDADE DE DIREITO/UFBA.

PROF. MESTRE: CLÁUDIO DIAS LIMA FILHO

FACULDADE DE DIREITO/UFBA

PROF. DOUTO: FRANCISCO BERTINO BEZERRA DE CARVALHO

FACULDADE DE DIREITO/UFBA.

NOTA: _____

SALVADOR-BA, 13 DE SETEMBRO DE 2017.

Rufino, Odemario Bispo.

Ação regressiva acidentária e a responsabilidade do empregador: diante de abuso do poder diretivo / Odemario Bispo Rufino. - Salvador, 2017.

97f. Impresso por computador

Orientador: Prof. Dr. Luciano D. Martinez Carreiro

Trabalho de Conclusão de Curso - Monografia, apresentado à Coordenação da Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia-UFBA, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Ano 2017

1. Ação regressiva- 2. Acidente do trabalho - 3. Poder diretivo patronal - 4. Responsabilidade civil do empregador - 5. Seguridade social. - I. Luciano Martinez, II. Universidade Federal da Bahia, III.Título.

CDU.

AGRADECIMENTOS

A luz do caminho nessa jornada, meu orientador Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez Carreiro, minha gratidão por sua paciência, compreensão e ensinamentos, o braço amigo na construção deste trabalho.

À minha família, pela compreensão em entenderem minha ausência em alguns momentos de confraternização familiar. Obrigado especialmente a minha mãe Laurita, meu filho Erick Cezar, minhas irmãs Cledinalva, Cleonice e o cunhado Mário Sergio, pela força, carinho, confiança e motivação.

Aos meus amigos e minhas amigas, de dentro e de fora do universo acadêmico, mas todos de muita importância em minha vida, pela verdadeira amizade. Aos colegas da FDUFBA, um salve para os guerreiros e guerreiras, companheiros (as) na embarcação, na travessia do mar revolto do saber, obrigado á todos pela paciência, pela força e sobre tudo pela vibração em cada etapa vencida nesta imensa jornada.

Aos ilustres docentes, todos sem exceção, pois tive o privilégio e orgulho de ser aluno/discente de grandes mestres do saber jurídico. Obrigado aos funcionários e prestadores de serviços, por sua imensa dedicação, contribuíram e muito, em minha caminhada, pois juntos trilhamos uma etapa importante de nossas vidas.

Obrigado FDUFBA, por cada segundo vivido, desfrutado, foram momentos especiais de muito aprendizado, que levarei na memória e no coração para sempre. Sou muito grato e honrado por fazer parte das sementes plantadas, regadas e bem adubadas no saber, como uma árvore bonita inserida na sociedade, o fruto - um futuro operador do direito, depois de passar alguns invernos e verões, sendo cultivado, nesse belo jardim do conhecimento jurídico, edificante egrégia, histórica e respeitada, de tantos ilustres jardineiros (docentes-mestres-doutores) e de tantas sementes (discentes - operadores do direito - advogados), que devolveste a sociedade, como um instrumento da Justiça, pronto para atuar a favor da sociedade, fazendo valer a verdadeira Justiça. Valeu jardim dos meus sonhos... Faculdade de Direito - UFBA.

Agradeço a Deus, Jesus, Santos/Santas, Orixás e anjos, pela proteção e livramentos, por todas as oportunidades concedidas. Agradeço imensamente a generosidade de todos que, com boa intenção, colaboraram para a realização e finalização desta jornada. Meu abraço fraterno, extensivo a todos, como muito carinho e muita fé em dias melhores!!!

Paz, luz, amém, axé!!!Salve.

EPÍGRAFE

“Refletir é olhar a própria ação de uma maneira particular e à distância. É tomar uma certa distância, para melhor julgar, o que se está fazendo, ou o que se fez, ou o que se fará.”

Pierre Furter.

RESUMO

As Ações Regressivas Acidentárias, com a crise nas finanças da Previdência Social, um imenso desequilíbrio entre receita e despesa, vem ganhando destaque, dentre as fontes de receitas possíveis da Autarquia Federal - Previdenciária. Portanto este trabalho busca a viabilidade jurídica da amplitude da culpabilidade e da responsabilidade do Empregador, nos acidentes ou doenças do trabalho, que tem como causa ou concausa, o abuso do poder diretivo patronal. A Constituição Federal de 1988 consagrou Direitos e Garantias Fundamentais, sendo a Dignidade da Pessoa Humana um dos princípios constitucionais basilares, para preservação da vida, saúde e integridade física e psicológica, direitos que devem ser garantidos a todos os trabalhadores. Por tanto, esta pesquisa, foi realizada, pelo método dedutivo e dialético, em documentos indiretos de fontes secundárias, usando as técnicas de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. Procurando identificar, analisar e demonstrar a possibilidade jurídica de responsabilização do Empregador, que abusa do poder diretivo patronal, sendo este um fato gerador de acidentes e adoecimento do trabalhador, cabendo assim, a propositura das Ações Regressivas Acidentárias, para ressarcimento ao erário, tendo esta aplicação a natureza de sanção preventiva de caráter pedagógico-punitivo. Com uma abordagem da efetividade do Direito do Trabalho e Previdenciário, nas Ações Regressivas Acidentárias e a Responsabilidade do Empregador, diante de abuso do poder diretivo patronal.

Palavras – Chaves: **Acidente de Trabalho; Direito; Previdenciário; Trabalhista; Ação Regressiva; Empregador; Poder Diretivo; Abuso e Responsabilidade Civil.**

ABSTRACT

The Acid Regressive Actions, with the crisis in the Social Security finances, a huge imbalance between revenue and expenditure, has been gaining prominence, among the possible sources of income of the Federal Government - Social Security. Therefore, this work seeks the legal feasibility of the extent of the guilt and responsibility of the Employer, in accidents or occupational diseases, which has as a cause or concause, the abuse of the bosses directive power. The Federal Constitution of 1988 enshrined Fundamental Rights and Guarantees, and the Dignity of the Human Person is one of the basic constitutional principles for the preservation of life, health and physical and psychological integrity, rights that must be guaranteed to all workers. Therefore, this research was carried out, by the deductive and dialectical method, in indirect documents of secondary sources, using bibliographical, legislative and jurisprudential research techniques. It seeks to identify, analyze and demonstrate the legal possibility of liability of the Employer, which abuses the employer's management power, which is a fact that generates accidents and sickness of the worker, and thus the proposition of Acidary Regressive Actions, for compensation to the treasury, the nature of a preventive sanction of pedagogical-punitive character. With an approach to the effectiveness of Labor and Social Security Law, the Acid Regressive Actions and the Responsibility of the Employer, in the face of abuse of the management power.

Key Words: Accident at Work; Law; Social Security; Labor; Regressive Action; Employer; Directive Power; Abuse and Civil Liability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEAT – Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho
AGU – Advocacia-Geral da União
ARA – Ação Regressiva Acidentária
CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho
CF/88 – Constituição Federal de 1988
CNPS – Conselho Nacional de Previdência Social
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC – Emenda Constitucional
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FAP – Fator Acidentário de Prevenção
INSS – Instituto Nacional do Seguro Social
LC – Lei Complementar
MAT – Meio Ambiente do Trabalho
MPS – Ministério da Previdência Social
MPT – Ministério Público do Trabalho
MS – Ministério da Saúde
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
NR – Norma Regulamentadora
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
PGF – Procuradoria Geral Federal
PIP – Procedimentos de Instrução Prévia
RAT – Riscos de Acidente de Trabalho
RGPS – Regime Geral de Previdência Social
SAT /GILRAT – Seguro de Acidente do Trabalho
SST – Saúde e Segurança no Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
SUS – Sistema Único de Saúde
TJ* – Tribunal Justiça
TRF *– Tribunal Regional Federal
TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1: A EVOLUÇÃO DO DIREITO SOCIAL E O INFORTÚNIO LABORAL	13
1.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	18
1.2 O DIREITO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTA.	23
1.2.1 O CONTRATO DE TRABALHO, O EMPREGADOR E O EMPREGADO	26
1.2.1.1 EMPREGADOR	29
1.2.1.2 EMPREGADO	32
1.3 A SEGURIDADE SOCIAL E OS PRINCÍPIOS PREVIDENCIARIOS.	33
CAPÍTULO 2: O ACIDENTE DO TRABALHO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E O PODER DIRETIVO PATRONAL: CARACTERISTICAS	39
2.1 O ACIDENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS.	39
2.1.1 ACIDENTE TIPICO	42
2.1.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS - ACIDENTE ATÍPICO OU POR EQUIPARAÇÃO	43
2.1.3 CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE	47
2.1.4 SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO – SAT/GILRAT	48
2.1.5 NTEP E O PAPEL DA PERICIA MÉDICA.	51
2.2 O EXERCÍCIO E LIMITES DO PODER DIRETIVO PATRONAL	56
2.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	60
2.3.1 ELEMENTOS ESSENCIAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL	62
2.3.1.1 RESPONSABILIDADE CONTRATUAL E EXTRA CONTRATUAL	62
2.3.1.2 RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA	63
2.3.2 O DANO	66
2.3.3 O NEXO CAUSAL	68
2.3.4 A CULPA	71
CAPÍTULO 3: A AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA E OS PRESSUPOSTOS	74
3.1 O CONCEITO E O FUNDAMENTO LEGAL	74
3.2 OS PRESSUPOSTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS	76
3.2.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS CONSTITUCIONAIS E INFRA CONSTITUCIONAIS	76
3.2.2 AJUIZAMENTO DA ARA	81
3.2.2.1 COMPETÊNCIA	83
3.2.2.2. LEGITIMIDADE	84
3.3. ARTIGO 120, DA LEI 8213/91- (IN)CONSTITUCIONALIDADE ?	86
CONCLUSÃO	90
REFERÊNCIAS	93
ANEXOS ¹	97
MODELO: PROCEDIMENTO DE INSTRUÇÃO PRÉVIA: PIP - AÇÕES REGRESSIVAS.	

INTRODUÇÃO

Com a crise nas finanças da Previdência Social, que aponta para um desequilíbrio entre receita / despesa, vem ganhando destaque, cada vez maior no noticiário, a pauta de “*Reforma da Previdência*”, sendo crucial de acordo a política governamental, a necessidade de implementação da reforma, para manutenção e busca do equilíbrio das contas públicas. Uma das fontes de receitas possíveis, para os cofres da União, beneficiando diretamente a Autarquia Federal, que cuida da Seguridade Social, com norma jurídica de caráter imperativo, mas pouco explorada pelo Poder Público, está o direito de ressarcimento do erário, através das Ações Regressivas Acidentárias (ARA), quando em caso de Acidente do Trabalho, com do culpa do Empregador, imputa-lhe a responsabilidade.

O discurso de redução de gastos em virtude do aumento das despesas previdenciárias traz a perspectiva sombria para o futuro, no âmbito do Direito Previdenciário. Entretanto, Garantias e Direitos Fundamentais, fazendo-se valer os Direitos Sociais, enquanto Direito adquirido, amparados na CF/88, a luz dos princípios de solidariedade, igualdade, dignidade da pessoa humana; princípios esses, que não poderão ser deixados de lado, principalmente, diante do segurado que sofre um infortúnio no labor. O que pretende este trabalho é que, em virtude de acidente do trabalho ou doença ocupacional, havendo no conjunto probatório, ainda que em concausa, direta ou indiretamente, investigando e comprovado, o nexos de causalidade, por abuso do poder diretivo patronal, fazer valer a aplicação do direito de ressarcimento do erário público, dos gastos com o segurado acidentado ou seus dependentes, buscando através da Ação Regressiva Acidentária (ARA), pelo o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), a responsabilização do empregador, que agiu ilicitamente, ou seja, com culpa. Não havendo no caso, após investigação, comprovação da culpa do empregador, em relação ao acidente do trabalho ou doença ocupacional, não se poderá imputar a ele, tal responsabilidade.

Por tanto esta pesquisa foi realizada pelo método dedutivo e dialético, em documentos indiretos, de fontes secundárias, descritiva, usando as técnicas de pesquisa bibliográfica, em legislação, doutrina e jurisprudência, restringindo como limitação ao contexto do tema, abordando a aplicação e a real efetividade do Direito do Trabalho e Previdenciário, nas Ações Regressivas Acidentárias e a Responsabilidade do Empregador, diante de abuso do poder diretivo patronal. Almejando que em futuro próximo, a cultura patronal, em relação aos infortúnios laborais, sejam de cautela e cuidado, com as práticas danosas evitadas, preservando-se, assim, a vida, a saúde e a integridade físico - psíquica do trabalhador.

No primeiro capítulo, objetivo é apresentar a evolução histórica do Direito Social e a percepção das mazelas sociais, a partir do trabalho oferecido as classes menos favorecidas e falta de proteção ao infortúnio laboral, sobre a tutela do Estado Moderno, oriundo das revoluções dos séculos XVIII e XIX. Nesse mesmo contexto no início do século XX, tem-se as legislações embrionárias do Direito Acidentário e da Previdência Social no Brasil. Até alcançar à afirmação das Garantias e os Direitos Fundamentais; como também os Princípios Constitucionais afirmadores da Seguridade Social e do Direito do Trabalho na Constituição Federal de 88. Quanto ao objetivo do segundo capítulo é apresentar os pontos relevantes dos institutos do acidente do trabalho/doença ocupacional, da responsabilidade civil do empregador e o exercício e limites do poder diretivo patronal. Enquanto pressupostos para o tema.

E concluindo no terceiro capítulo, o tema em estudo Ação Regressivo Acidentário e seus pressupostos materiais e processuais. Analisando os pontos de controvérsias como a questão da competência, constitucionalidade, se há plausibilidade jurídica para amplitude na responsabilidade do empregador, em razão de abuso do poder diretivo patronal, como causa ou concausa, de acidente do trabalho ou doença ocupacional e o “direito de regresso”, do Art.120 da Lei 8213/1991, enquanto direito/dever da Previdência Social, em buscar o ressarcimento do erário. O que será ressarcido a Autarquia federal, são as despesas dos segurados ou seus dependentes, como forma de sanção preventiva, punitiva - pedagógica.

CAPÍTULO 1: A EVOLUÇÃO DO DIREITO SOCIAL E O INFORTÚNIO LABORAL.

Na Antiguidade, as medidas de proteção baseavam-se no socorro mútuo e na associação para a criação de reservas comum, para o atendimento de contingências futuras (MIRANDA, 2007). O que vai de encontro, a uma das características intrínseca do ser humano, que é a preocupação com o seu bem-estar e com os meios para manutenção de sua sobrevivência e de seu grupo.

No Século, XVIII, a Revolução Industrial contribuiu para a evolução da proteção social. Com o crescimento populacional das cidades, elevaram-se, juntamente, os riscos de acidentes, doenças e desemprego. Logo, os trabalhadores demandaram do Estado à adoção de medidas protetivas em seu favor. Assim explica o Luciano Martinez, (2016, p.78):

O sentido da expressão, entretanto, transformou-se para alcançar não apenas o restabelecimento de um estado natural, mas também a conquista de valores que os novos tempos sempre trazem. Era, então, perfeitamente concebido o sentido da referida expressão nos movimentos sociais e políticos ocorridos nos Estados Unidos (1770-1783) e na França (1789-1799), por força dos quais se evidenciava a intenção de conquistar novos instrumentos de liberdade. Nesses termos se manifestavam os revolucionários franceses:

[...] “ da mera restauração de uma ordem perturbada pelas autoridades, se passa à fé na possibilidade da criação de uma ordem nova; da busca da liberdade nas velhas instituições, se passa à criação de novos instrumentos de liberdade; enfim, é a razão que se ergue contra a tradição ao legislar uma constituição que assegurasse não só a liberdade, mas trouxesse também a felicidade ao povo”.

Com os fenômenos históricos sociais da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, surge como necessidade imediata, a implementação dos Direitos Sociais , assim como a necessidade proteção ao infortúnio laboral, na visão de grande parte da doutrina, ambos fenômenos evoluíram caminhando lado a lado. Tal como considera, Castro e Lazzari (2014, p. 34), que :

O trabalho sofreu e continua a sofrer mudanças em relação a sua concepção. Na Antiguidade Clássica, foi visto como algo reprovável, devendo ser relegado apenas aos servos e escravos. Já no sistema feudal, surgem as corporações de ofício, nas quais fugitivos das terras dos nobres, com identidade de ofícios, passaram a firmar contratos de locação de serviços subordinados ao mestre da corporação.

[...]

Apesar de o trabalho ser tão antigo quanto à existência do homem, a proteção social do mesmo pelo Estado foi concebida de diversas maneiras. Desde os primórdios da civilização o homem vive em comunidade, obtendo bens e trocando o excedente para garantir sua subsistência. De uma forma ou de outra, o trabalho sempre esteve presente.

Seguindo o raciocínio (Castro; Lazzari, 2014, p. 34), destaca que :

A proteção social do trabalhador, como um direito, tem sua origem ligada ao desenvolvimento da estrutura do Estado e à discussão de qual é o seu papel. O Estado Contemporâneo, entre suas funções, tem a dever de proteção social dos indivíduos em face de eventos que lhes causem dificuldade ou impossibilidade de subsistência por conta própria.

O Estado Moderno, dentro de sua concepção liberal, não intervinha na relação entre classe operária e empregadores, limitando-se a prestar benefícios assistenciais, através de pensões pecuniárias e abrigos aos financeiramente carentes. Mas somente com o Estado Moderno, mais especificamente com a Revolução Industrial, que o trabalho passou a ser concebido da mesma forma como é hoje. As máquinas, os teares mecânicos e os inventos em geral estabeleceram uma clara separação entre os detentores dos meios de produção e os que, através da venda de sua força de trabalho, sobreviviam. Paralelo e em contraponto a essa distinção, a Revolução Francesa, entre seus ideais, proclamava a plena liberdade individual e a igualdade absoluta entre os homens. (Castro; Lazzari, 2014, p. 34-35)

Argumentam ainda em sua obra, Castro e Lazzari (2014, p.35) que, a ideia de previdência social pública, gerida pelo Estado, adveio em 1789 com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão que inscreve o princípio de seguridade social como direito subjetivo adequado a todos, tomando feições definitivas somente no período após quebra da Bolsa de Valores de Nova Iorque, em 1929, quando o Estado assume forte intervenção do domínio econômico e nas relações privadas de trabalho, e se cunha de forma definitiva a expressão “*Estado do Bem estar social*” (*Welfare State*), assentado na premissa da solidariedade, no qual todos contribuem para que os mais necessitados possam usufruir quando afastados do mercado de trabalho por algum óbice temporário ou definitivo.

Com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, fruto da Revolução Francesa, determinou que é dever do Estado amparar aqueles sem meios de subsistência. Mas

é na Alemanha, em 1883, que se tem o marco inicial da previdência social, com a implantação do seguro doença, introduzida por Otto von Bismarck, cujo sistema de seguro era custeado pelos empregados, empregadores e o Estado. Dentre outros seguros introduzidos por Bismarck estão: o de acidentes de trabalho (1884), pago pelos empregadores; e o de invalidez e velhice (1889), que também utilizava a forma tripartite de custeio. Para maioria da doutrina não há dúvida, quanto ao marco inicial da previdência social. O mesmo entendimento traz Luciano Martinez (2016), Ibrahim Zambitte (2012) e Sergio Martins (2005).

Como aqui ressalta, o mestre Sergio Martins (2005.p.17):

[...] A Lei de Bismarck e a influência moral de solidariedade da Igreja cristã presente na época formaram uma corrente de pensamento usada como referência para a elaboração de normas protetivas, por parte de outros países. Nessa linha, em 1898, a França criou a assistência à velhice a aos acidentes de trabalho. A Inglaterra criou um seguro obrigatório de acidentes de trabalho, o *Workmen`s Compensation Act*, em 1897. Criou o seu sistema de assistência à velhice e acidentes de trabalho, em 1907. Concedeu pensões a maiores de 70 anos independentemente de contribuição, por meio do *Old Age Pensions Act*, em 1908. E, em 1911, estabeleceu o sistema compulsório de contribuições sociais, o *National Insurance*, custeado pelos empregados, empregadores e o Estado.

Ainda nesse contexto Zambitte Ibrahim (2012, p.46) considera que:

Em 1883, na Alemanha, acontece o nascimento da prestação previdenciária como direito público subjetivo do segurado. Um dos mais importantes marcos para o advento da seguridade social hoje existente, especialmente em sua dimensão previdenciária, ocorreu na Alemanha em 1883, quando o Chanceler Otto von Bismarck conseguiu a aprovação da lei que instituía seu projeto de seguro-doença. Em seguida, criou também o seguro de acidente de trabalho, em 1884, e o seguro de invalidez e velhice em 1889. Este conjunto de leis é considerado o primeiro sistema moderno de seguros sociais.

A partir deste contexto, as constituições passaram a abordar as questões sociais como direitos trabalhistas e previdenciários. A Constituição mexicana foi a primeira a incluir o seguro social em seu texto, em 1917. Em 1919, o Tratado de Versalhes recomendou a adoção do seguro social obrigatório. No mesmo ano, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que abordou assuntos previdenciários em várias convenções posteriores. De acordo com Magalhães(2000, p. 31), “[...] o Direito do Trabalho é o Direito Social por excelência”.

Ainda segundo SANTOS FILHO(2015, 213): A *Social Security Act*, editada nos Estados Unidos, em 1935, foi a primeira Lei a usar a expressão “seguridade social” e utilizava-se de medidas securitárias e assistenciais. Este sistema alcançava a todos, diferentemente do implantado por Bismarck, que cobria apenas os contribuintes. A Inglaterra, em 1941, por meio do Plano Beveridge, introduziu o seu Estado de Bem- Estar, estimulando políticas estatais de amparo e integração social aos que não pudessem trabalhar com maior alcance. Acreditava-se na prestação de segurança social do berço ao túmulo.

Nesta evolução histórica da etapa da seguridade social, não podemos deixar de registrar a Declaração de Filadélfia (1944) que amplia as dimensões da Organização Internacional do Trabalho – OIT e pugna pela cooperação internacional para se alcançar os objetivos da seguridade social; a promulgação da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), cujos arts. XXIII e XXV tratam da seguridade social; e a Convenção 102 da OIT (1952) que trata da norma mínima da Seguridade Social. (SANTOS FILHO (2015, 213):

Como deixa evidente o historiador Eric J. Hobsbawn (2010,p.150): “ O caminho normal, ou mesmo inevitável da vida passava por estes abismos nos quais o trabalhador e sua família iriam provavelmente cair: o nascimento de crianças, a velhice e a impossibilidade de continuar o trabalho.”

Em 1948, os artigos XXII e XXV da Declaração Universal dos Direitos do Homem elevaram o Direito à Seguridade à categoria de Direito Fundamental, o que inclui a Previdência Social. A partir da ascensão do Estado Democrático de Direito, nascem as relações jurídicas do Estado para com o cidadão, que além das relações de poder, exigem do Estado uma atuação mais eficaz, de cuidado e proteção, com base em uma equação justa e harmônica. Como bem assenta Bobbio (2004 p.78):

É com o nascimento do Estado de direito que ocorre a passagem final do ponto de vista do príncipe para o ponto de vista dos cidadãos. No Estado despótico, os indivíduos singulares só têm deveres e não direitos. No Estado absoluto, os indivíduos possuem, em relação ao soberano, direitos privados. No Estado de direito, o indivíduo tem, em face do Estado, não só direitos privados, mas também direitos públicos. O Estado de direito é o Estado dos cidadãos.

O que é possível extrair das palavras de Bobbio. É que os direitos humanos não nascem todos de uma vez, mas sim cada um ao seu tempo, dentro de um contexto histórico, da evolução das relações sociais do cidadão com o Estado.

Com o surgimento da Organização das Nações Unidas, em 1945, e a Declaração Universal de 1948, reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, destaca-se a concepção contemporânea de direitos humanos, marcados pelas características da universalidade, indivisibilidade e interdependência. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 10 de dezembro de 1948 reafirma que “*todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos*” e que “*todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, religião... ou qualquer outra condição*”.(DELGADO, 2011, p.)

Os Direitos Humanos e Direitos Fundamentais por vezes são referidos como sinônimos, vez que concebidos em torno das garantias jurídicas. A tendência doutrinária e normativa é de contextualizar o termo Direitos Humanos na ordem internacional, com uma conotação prescritiva ou deontológica, relacionados a exigências básicas como à dignidade, liberdade e igualdade; enquanto os Direitos Fundamentais são aqueles positivados em nível interno, como fator de consolidação do princípio democrático, “tal como elemento constitutivo do estado de direito, os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático” segundo o mestre Canotilho (1989, p.).

O mesmo autor enfoca ainda o princípio da salvaguarda do núcleo essencial segundo o qual, mesmo em casos que o legislador esteja constitucionalmente autorizado a editar normas restritivas, permanecerá vinculado à salvaguarda do núcleo essencial dos direitos, liberdades e garantias. Portanto encontram-se, na doutrina e jurisprudência, distintos termos, utilizados como sinônimos de “direitos fundamentais”, tais como: Direitos Humanos, Direitos da Pessoa Humana, Direitos Humanos Fundamentais, entre outros. Para o professor Maurício Godinho Delgado (2013), “*Direitos Fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade*”.

No Direito Social, um campo jurídico mutante por índole, a sua utilização deve ser cercada dos maiores cuidados, pois, colhidos praticamente em seu berço de nascimento, desenvolvem-se com grande rapidez, confundem os intérpretes e têm sua perenidade ameaçada pela dinâmica social do trabalho. Nesse sentido, segue os ensinamentos do mestre Martinez, V.(2016, p.37), citando (Martinez *apud* Assis):

Armando de Oliveira Assis chama a atenção para esse fato, quando desenvolve as técnicas interpretativas das leis do seguro social. “Sempre haverá perigo de a lei ser aplicada e interpretada de maneira distante dos princípios a que serve, justamente, de vestimenta. Esse perigo aumenta, porém, em face da necessidade indeclinável de serem incluídos na legislação do seguro social preceitos provindos de outros setores do Direito” (*Compêndio de Seguro Social*, p. 152-153).

Nesse sentido são as lições do mestre SANTOS FILHO(2015, 214-2015):

Sob o argumento de que o Estado arrecada muito, gasta mal e é deficitário, e responsável principal pela inflação, setores mais ricos da sociedade, influenciados pela globalização dos capitais internacionais, passaram a questionar o Estado de Bem-Estar Social (política do Welfare State). Podemos concluir destes fatos históricos que a seguridade social é resultado de um progresso, de um processo na visão política, econômica, social e jurídica de proteção e prevenção de riscos sociais, inicialmente somente do trabalhador (seguro social), e hoje para toda a população, nos campos da previdência, assistência e saúde (seguridade social). Corresponde a um dos quatro pilares das sociedades ocidentais modernas: Direitos Humanos, Estado democrático de direito, economia de mercado e proteção social.

Assim, transpassada essa preambular análise histórica, de toda necessária a compreensão do presente e modesto estudo, interessa perquirir então sobre os princípios basilares do Sistema de Seguridade Social e do Trabalho, positivados constitucionalmente. Deste modo, imperiosa a compreensão jurídica do Sistema Nacional de Seguridade Social e trabalhista, relacionado ao infortúnio laboral e as consequências jurídicas, para então, entendê-lo, substancialmente, através de seus princípios afirmadores.

1.1 A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

A evolução histórica das conquistas sociais mostra a luta da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho e de segurança previdenciária, tanto que a proteção social, junto com os direitos humanos, o Estado Democrático de Direito e a economia de mercado.

Ao longo do tempo, a seguridade social vem expandindo a abrangência de situações de risco amparadas pelas ações protetivas, previstas na legislação pátria. O que reafirmam o caráter de Estado Social, modelo escolhido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Direitos trabalhistas, acidentários e previdenciários são conquistados na mesma época da Revolução Industrial, ganham dignidade constitucional no início do século

XX e sofrem revés pela onda neoliberal das últimas décadas do século passado, mas a proteção social ainda é pilar fundamental nas sociedades ocidentais modernas. SANTOSFILHOS (2015,).

Em 1919 foi editada a Lei de Acidentes de Trabalho (Lei 3.724), que introduziu a noção de risco profissional, criando o seguro de acidente de trabalho para todas as categorias, a cargo das empresas, sendo assim, a primeira Lei Acidentária. Na doutrina, contudo, prevalece o entendimento que o marco inicial da previdência social no Brasil se deu com o advento da Lei Eloy Chaves, de janeiro de 1923 (Decreto-Lei 4.682) que determinou a criação da lei das Caixas de Aposentadorias e Pensões, para os trabalhadores das estradas de ferro no país. Ela não era abrangente, pois, por ser uma caixa estabelecida por empresa, abrangia apenas os empregados ou os operários considerados permanentes e o número de contribuintes era geralmente insuficiente.(BARROS, A. M, (2011).

Apesar de ser marco oficial, existiram outras normas de matéria previdenciária anteriores, como o Decreto expedido por Dom Pedro de Alcântara, de 1º de outubro de 1821, sobre aposentadoria de professores após 30 anos de serviços, com abono de ¼ dos ganhos para quem continuasse ativo; o Decreto nº 9.912-A, de 1888, sobre aposentadoria dos empregados dos Correios; o Decreto nº 221, de 1890, sobre aposentadoria dos empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil; a Constituição de 1891 previa a aposentadoria por invalidez ao funcionário público e; em 1892, a Lei nº 217 previa a aposentadoria por invalidez e pensão por morte aos operários do Arsenal da Marinha do Rio de Janeiro. Em resumo esse foi esboço inicial do direito acidentário no Brasil, de acordo Barros, A.M. (2011, p.55-56)

Porém, de acordo, o Delgado(2016) não se poderia falar de Previdência Social nesta época, pois essas aposentadorias eram “concedidas de forma graciosa pelo Estado. Com o tempo, criaram-se outras Caixas de Aposentadoria e Pensão, surgiu a fase que deu origem aos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAP). Eles reuniam determinadas categorias de trabalhadores no Brasil como, por exemplo, o IAPM (Instituto de aposentadoria e pensões dos marítimos de 1933), o IAPB (Instituto de aposentadoria e pensões dos bancários de 1934) e o IAPI (Instituto de aposentadoria e pensões dos industriários de 1936).

A dignidade da pessoa humana é um valor universal, inviolável, irrenunciável e inalienável. É um conjunto de características inerentes aos seres humanos aos quais lhes infunde respeito, valor e honra. Encontra-se presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que traz em seu artigo 1º que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. No entanto destaca o constitucionalista Paulo Bonavides (2004, p), com muita propriedade, ao afirmar que o centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica é indubitavelmente o princípio da igualdade. Com efeito, materializa ele a liberdade da herança clássica e com esta compõe um eixo ao redor do qual gira toda a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo. E ainda de acordo com Bonavides, de todos os direitos fundamentais a igualdade é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado social.

Diante da desigualdade econômica e de subordinação, existente nas relações do trabalho. Entende e ressalta Martinez , L. (2016, p) que, o trabalhador, ao buscar a relação negocial com empregador, deve guarda o mínimo de autonomia, para assim preservar sua dignidade:

“Revelaram-se mais claramente, assim, as relações entre “dignidade” e “autonomia”, permitindo concluir que a dignidade pressupõe um mínimo de autonomia, e que, justamente por isso, nenhum dos sujeitos de uma relação negocial pode ter anulada totalmente a sua própria autonomia, ainda que ele expressamente aceite isso.”

[...]

“As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais. Soluções como esta, aliás, tornaram-se evidentes a partir do século XIX, e assim se procedeu por força das lutas de classes, porque na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade capitalista, não se identificava no polo operário o mínimo vestígio de qualquer liberdade contratual.” (MARTINEZ, L. 2016, p.).

No tocante as relações do trabalho, o artigo 170 da CF/88 aduz que “*a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna*”. Percebe-se que existe uma grande e estreita relação entre a dignidade, o trabalho e a proteção ao trabalhador, uma vez que o trabalho deve estar

permeado de condições que possam satisfazer e concretizar o valor maior, qual seja a dignidade humana.

Na Constituição Federal de 1988, expressão “dignidade humana” é contemplada logo em seu artigo primeiro. Com efeito, da leitura do artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988, extrai-se que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são considerados fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito, sendo a Seguridade Social instrumento de concretização de tais valores e método de proteção social. Percebe-se que existe, nitidamente, uma grande e estreita relação entre a dignidade, o trabalho e a proteção ao trabalhador, uma vez que o trabalho deve estar permeado de condições que possam satisfazer e concretizar o valor maior, qual seja a dignidade humana, preceito fundamental, assegurado na Constituição Federal de 1988.

Assim, os direitos sociais - do qual a seguridade faz parte - estão inseridos no contexto dos Direitos Fundamentais, hoje consolidados no texto da Constituição Federal de 1988, que, enquanto pacto maior da nação e base da redemocratização brasileira, estabeleceu o sistema Seguridade Social, constituído em três pilares: saúde, previdência e assistência social (art. 194, CF). A Carta Constitucional também menciona os objetivos constitucionais do sistema, de modo a atingir a universalidade na cobertura, com equidade na forma de participação no custeio e diversidade da base de financiamento:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: [...]

O Regime Geral de Previdência Social, com previsão no art. 201 da Constituição Federal de 1988, pode ser conceituado como um sistema de proteção social instituído para proporcionar aos destinatários de sua tutela a superação de algum estado de necessidade gerado por riscos pessoais e contingências sociais, a exemplo da invalidez, idade avançada e da morte.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que

preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: (EC no 20/98, EC no 41/2003 e EC no 47/2005).

I – cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II – proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III – proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV – salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V – pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º. . [...]

A Previdência Social está assentada nas premissas da solidariedade e da dignidade da pessoa humana, possui caráter contributivo e filiação obrigatória, sendo financiada direta e indiretamente por toda a sociedade em observância ao adequado equilíbrio financeiro e atuarial, consoante estabelece o comando constitucional.

1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Pode-se inferir que a Seguridade Social é um sistema de proteção social que, além de público e obrigatório, é privado e facultativo. Absolutamente fundamental às políticas públicas.

Portanto, a defesa contra eventuais riscos sociais não pode ser considerada uma questão individual, que cada cidadão deva resolver de forma isolada, mas também não pode ser considerada uma questão homogênea, que importa de igual modo a todos os sujeitos. Sendo o direito à vida, o bem maior tutelado pelo ordenamento jurídico. O acidente do trabalho é um problema social que origina múltiplas consequências para o trabalhador, sua família, para o empregador, o Estado e assim para toda sociedade. Todavia, a lesão maior se dá em face da saúde, da integridade e da vida. No entanto, o direito à vida do trabalhador, deve ser o bem maior protegido na relação de emprego, pois a CF/88 o traz como o bem maior, tutelado pelo ordenamento jurídico pátrio.

1.2 O DIREITO DO TRABALHO E OS PRINCÍPIOS TRABALHISTA.

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas do trabalho, que nascem entre os empregadores e os sujeitos que laboram sob a sua direção, e entre ambos e o Estado, na esfera de controle do cumprimento do seu conteúdo de ordem pública.

Denota-se, de antemão, diante de concepções doutrinárias, que a construção do Direito do Trabalho, tal e qual exposto nos dias de hoje, bem como sua conceituação teórica e prática, pressupôs a existência de outros ícones importantes para sua efetiva aplicação, os quais foram destacando-se através dos tempos de acordo com cada época e atuação, para enfim intitular o tema como Direito do Trabalho.

Assim relata em sua obra Mauricio Godinho Delgado (2017), quanto aos princípios basilares constitucionais, como alicerce do Direito do Trabalho:

Mais do que isso, a Constituição da República firmou no Brasil o conceito e estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição. Nesse período de maturidade da área juslaborativa, portanto, o reporte permanente à Constituição e aos princípios basilares do Direito Constitucional, ao lado das diretrizes essenciais do ramo justralhista, é veio condutor fundamental para o estudioso e operador do Direito do Trabalho.

Com maestria Orlando Gomes e Gottschalk vão mais além, definindo o Direito do Trabalho como: [...] “ *o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele (2008, p. 10).* ”

No mesmo sentido, conceitua Martins, afirmando que o [...]” *direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e*

situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (2008, p. 16).”

A Constituição Federal de 1988 assegura a valorização do trabalho nos arts. 6º e 7º, assim como também, no já supracitado art. 170 e no art. 193, que assegura que *“a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”*.

Dentro do pilar da proteção social, inevitavelmente encontramos o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A saúde é bem de primeira grandeza garantido no art. 6.º da CF e o conceito da Organização Mundial de Saúde compreende o completo bem-estar psíquico, mental e social da pessoa. Assim, todas as normas internas ou externas que venham a declarar e garantir a um meio ambiente saudável ao trabalhador devem ser consideradas no espectro do direito fundamental a um local salubre de trabalho. Na feliz afirmação de Vólia Bomfim Cassar (2012,p.922) *“A integridade física e psíquica do trabalhador é um direito fundamental e encontra respaldo Constitucional (art. 7.º, XXII, da CF), em normas internacionais (Convenções da OIT), na CLT (Capítulo V, Título II) e em inúmeras instruções normativas, normas regulamentares e portarias expedidas pelo órgão competente do Executivo”*.

Como bem sinaliza Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p.24): *“as normas de segurança e medicina do trabalho têm o relevante papel de estabelecer condições que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador, prevenindo, protegendo, recuperando e preservando a sua higidez física e mental no âmbito das relações de labor”*. Como bem diz, grande parte da doutrina que *“direito do trabalho é o conjunto de princípios e normas...[...]”* Segue um resumo dos mais relevantes princípios do Direito do Trabalho :

Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma: importante princípio do Direito do Trabalho. A prática habitual, na qualidade de uso, altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos aos contratantes. Pois no contrato de trabalho a luz do Princípio da primazia da Realidade sobre a Forma, prevalece a realidade laboral e que estipulações formais não podem afastar os direitos consagrados na CLT e na Constituição/88. *“ Deve-se observar mais a intenção dos agentes do que o envoltório formal através de que transpareceu a vontade. Ou seja, é necessário pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade manifestada pelas partes.”*

Tudo isso, independente do que foi assinado ou estipulado em contrato escrito. (GARCIA, 2011)

Princípio da Proteção, que se desdobra em outros dois subprincípios, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição (cláusula) mais benéfica. No primeiro, deve-se optar pela regra mais favorável ao trabalhador, sempre quando existir (i) o confronto entre regras concorrentes (duas ou mais regras aplicáveis ao caso) e (ii) na interpretação das regras jurídicas (uma regra e vários sentidos possíveis); o segundo, se revela na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de caráter de direito adquirido (art. 5º., XXXVI, CF/88). Em outras palavras, as cláusulas contratuais benéficas, somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável. (GARCIA, 2011)

Da Intangibilidade Contratual Objetiva: revele-se na sucessão de empregadores, pois a mudança no polo passivo do contrato de emprego não pode lesar ou prejudicar os contratos de trabalho ora existentes. Vale dizer que, o conteúdo do contrato de trabalho não pode ser modificado, mesmo na ocorrência de efetiva mudança no plano do sujeito empresarial, como, por exemplo, em fusões, aquisições, cisões, etc., (CLT, artigos 10 e 448). (GARCIA, 2011)

Imperatividade das Normas Trabalhistas: as regras justralhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, serem afastadas pela simples manifestação de vontade das partes. Não há a possibilidade, por exemplo, do trabalhador assinar um contrato com a empresa na qual se reconheça que o estatuto a ser aplicado será o Código Civil e não a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (GARCIA, 2011)

Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, possui íntima relação com o princípio da imperatividade, revelando-se na impossibilidade do empregado despojar-se dos direitos provenientes da CLT por simples manifestação de vontade. As vantagens oriundas da lei não podem ser renunciadas em troca de outros benefícios oferecidos pelo empregador, mesmo que aparentemente mais vantajosos. E a Continuidade da Relação de Emprego, trabalhador empregado, com registro em carteira e salário digno é o melhor notícia para a economia de um país. Com renda, o empregado atende suas necessidades e de sua família, recolhe impostos (INSS, I.R., etc.), e fica longe dos benefícios assistenciais do governo. (GARCIA, 2011).

Portanto, é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo de emprego, por isso, se não estipulado, o contrato de trabalho será sempre por tempo indeterminado.

Apesar de previsto, os vínculos de curta duração (também chamados contratos a termo), são exceção à regra e somente podem ser utilizados nas hipóteses restritas previstas em lei (trabalho temporário: acréscimo extraordinário de serviços ou substituição de pessoal regular e permanente).

1.2.1 O CONTRATO DE TRABALHO, O EMPREGADOR E O EMPREGADO.

Assim, dispõe a clássica definição do art. 442 da CLT: “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”. No entanto, nos estudos jurídicos é consensual, que a expressão trabalho corresponde ao gênero, a um conjunto maior, dentro do qual a palavra emprego é espécie ou uma das possibilidades, apenas. O ordenamento jurídico confere direitos e obrigações às partes do contrato de trabalho, empregado e empregador. O contrato de trabalho, ato jurídico de conteúdo complexo, pode ensejar várias consequências, direitos e obrigações entre as partes. Além de ser compreendido como um contrato de duração, ou seja, de trato sucessivo, diferentemente dos contratos que terminam em um único ato. (BARROS, 2011, p.64)

No contrato de trabalho precisa de alguns elementos essenciais, para ter uma configuração estrutural válida: *Pessoalidade; Subordinação; Onerosidade; Não Assunção (pelo prestador) dos Riscos da Atividade do Tomador de Serviços; e Duração Contínua ou não Eventual*. A cumulação de destes elementos é o que necessariamente vem a caracterizar a relação de emprego. No entanto o contrato de emprego que vincula a relação é espécie, do gênero contrato de trabalho. O que esclarece com louvor, em sua obra o professor Luciano MARTINEZ, (2016, p.299 -300), e que assim define o ajuste do contrato laboral:

“*O ajuste contratual será expresso quando celebrado de maneira manifesta, explícita, por escrito ou de modo verbal. A via expressa torna inequívoca a manifestação de pensamento dos contratantes, uma vez que canaliza, com clareza, a intenção e o gesto de contratar. Ajuste expresso e ajuste formal, entretanto, não se equivalem. O acordo formal está ligado à ideia de solenidade exigível para fins de validade no plano jurídico; o acordo expresso restringe-se, como dito, à ideia de indubitável exteriorização, independentemente de ser cumprida determinada formalidade. Assim, um contrato pode ser expresso sem ser formal. Um contrato de estágio, por exemplo, pode ter sido constituído expressamente, por via verbal, sem a emissão do indispensável, e formal, termo de compromisso de estágio. Isto*

retirá a validade do contrato de estágio, embora as partes tenham expressamente declarado a intenção de constituí-lo. Nesse sentido é relevante citar o art. 107 do Código Civil, segundo o qual “ a validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir”.”

Com o rótulo “trabalho”, há atividades prestadas “por conta própria” (inclusive para autossustentação), ou “por conta alheia” (com sentido econômico); de modo “autônomo” ou “subordinado”; de forma “eventual” ou “não eventual”. Enfim, do mesmo tronco comum surgem diversas ramificações com particularidades, porém, todas elas com idêntico propósito de garantir a sobrevivência humana (MARTINEZ, 2016, p. 154). Portanto o contrato de emprego traz pressupostos normativos pré-definidos, que inicia-se a *prestação de trabalho pessoal, intransferível, subordinado e não eventual*.

Segundo Delgado (2014), o contrato é acordo expresso entre as partes, as quais pactuam direitos e obrigações recíprocas; logo, pode-se definir contrato de trabalho como um negócio jurídico entre empregado e empregador, expresso ou tácito. Ou seja, mediante acordo, obriga-se o empregado, prestador de serviços, seja pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços, conforme entendimento combinado dos arts. 2º e 3º da CLT.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (destaques não constantes do original).

Art. 3 – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Enfim, o trabalho é o meio utilizado pela maioria da população para garantir a sua sobrevivência em um sistema capitalista; no entanto, pela expressão trabalho, se reconhecem os autônomos, os avulsos, os temporários e até mesmo os voluntários, além, é claro, do emprego, objeto do presente trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 442, define: “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego*”.

Nesse sentido, conforme entendimento de Garcia (2016), é corrente a utilização dos termos relação de emprego e contrato de trabalho, que significa o vínculo que existe entre o empregado e o empregador, configurando assim um contrato individual de trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que a relação de trabalho é um gênero sendo uma das suas espécies, a relação de emprego.

Para Delgado (2014), a CLT não observa a melhor definição do que é contrato de trabalho, pois não revela os elementos integrantes do contrato empregatício, como, também, define incorretamente os termos, referindo-se ao contrato como sendo o que corresponde à relação de emprego, quando, na verdade, a relação de emprego surge no momento em que estejam configurados os requisitos necessários a essa relação, quais sejam: *onerosidade, subordinação, pessoalidade, não - eventualidade*.

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

É típico do contrato de trabalho, por meio do qual o Direito confere ao empregador o poder diretivo sobre a prestação de serviços, auferindo a vantagem inerente à situação jurídica de subordinação de seus empregados.

Embora a mesma ordem jurídica imponha ao empregador os riscos da atividade empresarial, confere-lhe a impressionante prerrogativa de poder organizar, reger, normatizar, controlar e até punir no âmbito de seu empreendimento.(DELGADO, 2017, 726-727).

Na mesma linha de pensamento, Delgado(2014), Martins (2012) e Martinez (2016), explica que a relação de emprego se caracteriza pela necessária acumulação de alguns elementos: pessoalidade; onerosidade; não assunção (pelo prestador) dos riscos da atividade do tomador de serviços; duração contínua ou não eventual, subordinação (jurídica ou estrutural). Para estes estudiosos, há pessoalidade quando se contrata uma pessoa (empregado) levando em consideração as qualidades pessoais para a realização do serviço. A onerosidade se estabelece, uma vez que todo contrato de trabalho é de caráter retributivo ou seja, deve ser oneroso, isto é, um contrato em que as duas partes envolvidas têm reciprocidade de obrigações e vantagens econômicas.

A subordinação, considerada o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. De um lado, o empregador exerce poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar, objetivamente, a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado submeter-se a tais ordens. É nessa relação

que nasce a subordinação jurídica. A contraposição à subordinação é a autonomia. Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho (RESENDE, 2016, p. 71).

1.2.1.1 EMPREGADOR

Será denominado empregador aquela pessoa física ou jurídica de direito público ou privado, que contrata para realização de serviços, pagando um determinado salário e simultaneamente tem deste a prestação da atividade laboral. Ou seja, o empregador é o que assume os riscos da atividade econômica, tanto os lucros, quanto os prejuízos, e que somente por ele deve ser suportado, não sendo possível transferi-los ao empregado. Contrata serviços de outrem, remunera (não sendo empregador aquele que admite trabalhador de graça), e chefia os serviços do empregado.

Os conceitos de empregador e empregado estão elencados na Consolidação das Leis Trabalhistas, deles consegue-se extrair os pressupostos que caracterizam a relação de emprego e a difere de eventual relação de trabalho, quais sejam: prestação de trabalho efetuada com pessoalidade pelo trabalhador, prestação efetuada com habitualidade, com onerosidade e com subordinação jurídica. Dentro da relação de emprego destaca-se: o empregador, o empregado e o contrato de trabalho, que são definidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas nestes termos:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (destaques não constantes do original).

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Porquanto, destaca-se que o contrato de trabalho é executado de forma subordinada, ou seja, pela pessoa do empregado, como definido no art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), “*considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”. Segundo o professor Martinez, L. (2016), a CLT, traz nos seguintes moldes a definição da figura do empregador:

Os caracteres acima expostos autorizam uma definição da figura do empregador nos seguintes moldes: é a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado.

Ainda afirma o doutrinador Martinez, citado acima, que apesar de vê de forma crítica e com ressalvas, a definição do empregador, trazida pela CLT, em seu art. 2º, também, vê vantagens, diante da equivalência estabelecida entre “empregador” e “empresa”, o empregado estaria teoricamente mais protegido contra os abusos do seu contratante, uma vez que o liame seria firmado com o empreendimento e não com o empreendedor.

Segundo Alice Monteiro de Barros considera-se empregador: “*pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico*” (BARROS, 2011, p. 372). Ou seja, o empregador, conforme dispõe o artigo 2º da CLT, é aquele que “*assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços*”. O Direito do Trabalho atribuiu ao empregador a capacidade de dar conteúdo à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa, bem como legalizou a dominação e o controle do empregador sobre o empregado, atribuindo ao empregador o direito de *jus variandi*.

Nesse sentido, são precisas as considerações de Alice Monteiro de Barros (2011, p.460):

“A autoridade do empregador exterioriza-se pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar. Outros autores alinham a estes dois o poder regulamentar e o consideram como manifestação da autoridade empresarial, que se configura como um poder de legislar no âmbito da empresa. (...) Já o poder de fiscalização nada mais é do que uma das faculdade compreendidas no conteúdo do poder diretivo (...).

O poder de direção do empregador pode ser entendido como uma situação jurídica que confere poderes e deveres ao seu titular (empregador). A subordinação está ligada ao comando, direção de um ponto superior; o contratante define o modo da prestação, o tempo, horário de entrada e saída. Todos estes pressupostos são fatos que ocorrem nas relações de emprego e existem independentemente do Direito, e como destaca o ilustre ministro Maurício Godinho Delgado (2011, p. 280), “*não são portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes*”.

A expressão “efetuada com personalidade pelo trabalhador” revela que a prestação de serviços se dá por uma pessoa física, e sua contratação leva em consideração habilidades e características pessoais, pois os bens tutelados pelo Direito do Trabalho são: a vida e a saúde, a integridade moral e física, o bem estar, o lazer etc., que são dirigidos às pessoas naturais.

Já a habitualidade ou não - eventualidade, diz respeito a permanência em relação à prestação laboral, e não à sua continuidade, pois, o serviço executado pelo empregado, mesmo que descontínuo, será caracterizado como habitual ou não - eventual, desde que esteja inserido nos fins normais da empresa (BARROS; DELGADO, 2011). A onerosidade por sua vez está ligada a meta da subsistência humana, é a contraprestação recebida pelo trabalhador pelo serviço realizado, pela locação da sua força de trabalho.

O cumprimento do contrato de trabalho pode desencadear em lesões à segurança e à saúde do trabalhador, comprometendo sua integridade física e moral, em consequência de doenças ocupacionais, profissionais e de acidente de trabalho. Acarretar, de certa feita, danos emergentes e lucros cessantes, ou seja, as despesas efetivadas e aquilo que realmente deixar-se-á de ganhar, “lucrar” (DELGADO, 2014).

Mas segundo o professor Luciano Martinez (2016, p. 1147), há limites ao poder diretivo, na execução do contrato: *“O contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé.”* E ainda sobre o conceito de empregador, a luz do princípio da proteção e da boa-fé, Martinez, L. (2016) diz que: *“Foi justamente com base nessa concepção paternal / protetiva que se construiu o conceito do empregador, para quem, entre outras circunstâncias, foi atribuída a responsabilidade pela saúde e pela higidez ocupacional do seu colaborador.”*

Tratando-se de trabalho subordinado, o empregado, está sujeito ao poder de direção e monitoramento do empregador. O empregador estabelecerá a atividade a ser desenvolvida no estabelecimento, o número de funcionários, funções, os cargos, local de trabalho, dentre outros. O empregador tem poder de advertir, suspender e demitir seu empregado.

1.2.1.2 EMPREGADO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), considera-se empregado toda *pessoa física* que prestar serviços de natureza *não eventual* a empregador, sob a *dependência* deste e mediante *salário*. (artigo 3º, da CLT). Segundo a Constituição Federal, não pode haver distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Considera-se empregado urbano, toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Além dessas características que definem a figura do empregado, deve ser acrescida a pessoalidade, consistente na impossibilidade do empregado se fazer substituir por outro trabalhador, pois o contrato de trabalho é personalíssimo, Art. 2º e 3º da CLT. É considerado empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta. Já o empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.(DELGADO, 2014)

Segundo a Constituição Federal/88, Art.5º, inc. XIII, diz que, é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Mas, apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho prever normas para os trabalhadores em geral, determinadas profissões possuem regulamentação específica. E ainda, segundo Art. 7º. CF/88, caput e incisos, estão garantidos aos trabalhadores rurais os mesmos direitos e benefícios dos trabalhadores urbanos.

Entre os elementos da relação de emprego, destacado pela doutrina da seara trabalhista, o mais importante é a subordinação jurídica, eis que o “trabalho subordinado é o objeto do contrato regulado pelo Direito do Trabalho” (BARROS, 2011, p.209). Dispõe o art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que: “*considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*”.

De acordo, DELGADO, (2016, p. 311). A subordinação é o elemento mais proeminente na conformação do tipo legal da relação de emprego, sendo ela o principal elemento diferenciador entre a relação de emprego - onde há subordinação - e as diversas formas de trabalho autônomo - onde não há. O autor define a subordinação como uma “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviço.

Segundo BARROS (2010, p.), como também, SILVA(2006, p.). e outros. As principais teorias que justificam a subordinação do trabalhador ao empregador são a teoria da dependência econômica, a teoria da dependência técnica do empregado em relação ao empregador e a teoria da dependência hierárquica ou da subordinação jurídica.

A relação de emprego, portanto se dá entre dois polos - de um lado o empregador; do outro o empregado. E nota-se que a subordinação é elemento central para a caracterização da relação de emprego. Uma vez apresentados os conceitos de contrato de trabalho e suas formas, bem como, os critérios que definem uma relação de emprego, aponta-se o que pode acontecer durante essa convivência laboral, entre empregado e empregador, com foco no que vem a ser acidente do trabalho.

1.3 A SEGURIDADE SOCIAL E OS PRINCÍPIOS PREVIDENCIARIOS.

A Constituição da Federal de 1988 guarda em seu corpo normas de direitos trabalhistas, instituídas como direitos fundamentais e, além de eleger o valor social do trabalho como fundamento da República (Artigo 1º, IV), consagra a valorização do trabalho (Artigo 170º, *caput*). Como também é pela realização do direito ao trabalho previsto no Artigo 6º da CF e das proteções daí decorrentes, listadas em artigo 7º, que se estará assegurando a todos “*uma existência digna, conforme os ditames da justiça social*” (Artigo 170º da CF/88). Nessa linha de pensamento, essenciais são as palavras do Ministro DELGADO(2014).

Até a criação da CF/88, alguns doutrinadores – autores defendiam que a vertente previdenciária da Seguridade Social fazia parte do Direito do Trabalho.

Mas após a promulgação da CF/88, a grande maioria dos autores que defendia a autonomia do Direito Previdenciário, prevaleceu e confirmando a teoria dualista que mostrava como esse novo ramo do direito não se confundia com o Direito do Trabalho. Reconhecendo a autonomia do Direito Previdenciário em razão da existência normas, princípios e institutos específicos, assim como objeto e métodos próprios reunindo, enfim, os requisitos necessários a sua individualização como ramo autônomo do Direito. (BARROS,2011)

A consagração da Seguridade Social e princípios constitucionais previdenciário, na Constituição Federal de 1988, foi um marco para o Direito Previdenciário. Deste modo, a legislação previdenciária deve ser interpretada levando-se em conta, primordialmente, a Constituição Federal e os princípios constitucionais que norteiam a Seguridade Social, art. 194 da Constituição Federal de 1988, conforme preconiza José Antonio Savaris(2011) *“Ainda, por força da supremacia das normas constitucionais, as demais espécies normativas devem ser compreendidas de forma a verem-se compatíveis com a Constituição”*.

No Artigo 194, da CF/88 foi consagrada a Seguridade Social, enquanto gênero do Direito, que engloba a Previdência Social, a Assistência Social e a Saúde. A partir desse momento se estabeleceu a independência do Direito da Seguridade Social, tendo seus conceitos e termos próprios, mas porém ainda se utilizando de conceitos oriundos do Direito do Trabalho, como por exemplo o de empregador (art. 2º da CLT) e empregado (art. 3º da CLT).

Pois bem, a Seguridade Social foi definida no caput do art. 194 da Constituição Federal como: “um conjunto integrado de ações de iniciativas dos Poderes Públicos e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. E de acordo a concepção de Fabio Ibrahim Zambitte (2015, p. 5):

A Seguridade Social pode ser conceituada como a rede protetiva formada pelo Estado e por particulares, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações para o sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida digna.

Em sua obra Marisa Ferreira dos Santos(2014), ensina que “*a seguridade social entra em cena quando o individuo não tem condições de prover seu sustento ou de sua família, em razão de desemprego, doença, invalidez ou outra causa*”. Se for segurado da previdência social, a proteção social será efetivada na forma de pagamento do benefício correspondente à contingência-necessidade que o atingiu.

Enquanto o mestre Wagner Balera(2014), conceitua a Seguridade Social afirmando que ela é o conjunto de medidas constitucionais de proteção dos direitos individuais e coletivos concernentes à Saúde, à Previdência e à Assistência Sociais. Sobre o sentido provável da proteção social, na medida em que lhe fixa os limites e contornos, o autor, ainda afirma que,[...] “*O Sistema deverá atuar, na desordem social que o constituinte identifica e reconhece, a fim de conformá-la em plano superior*”. Já nas palavras de Fabiana Fernandes de Godoy, a Seguridade Social “*é um conjunto de princípios, normas e instituições, integrados por ações de iniciativas dos Poderes Públicos e da Sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social*”.

No que se refere à finalidade da Previdência Social. Entende Miguel Horvath Júnior (2010,p. 111);

que esta é assegurar a manutenção dos benefícios, para segurados e dependentes, quando os riscos e contingências sociais cobertas ocorrem. Tem por objetivo a proteção dos eventos previstos no artigo 201 da Constituição Federal, que são: doença, invalidez, morte, idade, reclusão, proteção à maternidade, proteção contra desemprego involuntário, encargos familiares e acidente do trabalho.

A seguir serão examinados os princípios extraídos da Constituição Federal que regem a previdência social brasileira. Primeiro, serão analisados os princípios gerais, aplicáveis em diversos ramos do direito, compatíveis com a previdência. Em seguida, os princípios específicos da Seguridade Social aplicáveis à Previdência Social. Princípios são proposições que fixam diretrizes de determinado sistema ou ramo do direito. São importantes para a orientação da atividade legiferante e para a imposição de limites na interpretação e aplicação do direito. O legislador pátrio originário estipulou na Constituição Federal, no art. 194, parágrafo único, os princípios basilares que se aplicam ao Direito Previdenciário, sendo eles:

Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos:

- a) universalidade da cobertura e do atendimento;
- b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- d) irredutibilidade do valor dos benefícios;
- e) equidade na forma de participação no custeio;
- f) diversidade da base de financiamento;
- g) caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

Sobre a natureza dos princípios da Seguridade Social, na CF/88. Sustenta Martinez, W. (2011, p.), que os princípios representam a consciência jurídica do Direito, no sentido que:

Podem ser concebidos pela mente do cientista social ou medrar no trato diário da aplicação da norma jurídica. Criados artificialmente, não devem descurar de sua parte, razões mais elevadas, diretrizes ainda mais altas, os valores eternos da civilização, entre os quais avultam os postulados fundamentais da liberdade, o primado dos direitos humanos, o dogma da responsabilidade social e os preceitos de igualdade, equidade e legalidade.

A universalidade age na identificação do possível beneficiário da saúde e da assistência. Essa universalidade, no entanto, é limitada na prática pela seletividade e distributividade, que identificam entre os possíveis beneficiários aqueles que realmente precisam das ações de saúde e de assistência.

A equidade na forma de participação no custeio determina aos beneficiários uma justa participação no custeio da Seguridade Social, devendo conformar o esquema de contribuições ao critério supremo da isonomia entre os diferentes contribuintes, devendo operar como redutor das desigualdades sociais. O princípio da diversidade da base de financiamento mostra que, o custeio provém de toda a sociedade, de forma direta e indireta, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (SANTOS, M., 2014, p.)

Em se tratando da responsabilidade do INSS com relação aos seus segurados, esta se diz objetiva, já que se pauta no princípio da solidariedade, e este pressupõe que todos os membros da sociedade, representados pelo Estado, deve arcar com as contingências sociais que afligem o trabalhador, mesmo que estas se originem por culpa da empresa. Pode-se dizer

que neste princípio aplicam-se conjuntamente os princípios da solidariedade e da igualdade. O primeiro pelo fato de que os trabalhadores urbanos auxiliam no custeio dos benefícios rurais e vice-versa. Já no princípio da isonomia, a igualdade material determina parcelas de diferenciação entre os segurados urbanos e rurais, na medida em que a própria CF/88, em seu artigo 195, §8º, prevê contribuições diferenciadas para o pequeno produtor rural.(CASTRO E LAZZARI, 2014, p.)

Enunciado fundamental da Previdência Social, a solidariedade entre os integrantes da sociedade impõe a repartição dos frutos do trabalho entre todos os membros, permitindo a manutenção de sistema de bem-estar coletivo que visa a proteção de todos. O princípio da solidariedade se traduz na contribuição pecuniária de uns em favor de outros beneficiários, conforme a capacidade contributiva. Consiste, pois, na contribuição da maioria em benefício da minoria representada pelos trabalhadores ativos em prol dos inativos.

Segundo ensinamentos de Daniel Machado da Rocha(2008) “*a solidariedade previdenciária legitima-se na idéia de que, além de direitos e liberdades, os indivíduos também têm deveres para com a comunidade na qual estão inseridos*”. Assim, a Seguridade Social deve apontar os requisitos para a concessão de benefícios e serviços, conforme a necessidade do beneficiário. A distributividade diz respeito à escolha, pelo legislador, de prestações e serviços, melhor alcançando os destinatários mais carentes daquela proteção.

Enfim, José Antonio Savaris(2011) abrilhanta este tema, ao afirmar que:

O princípio da seletividade e distributividade significa mais do que a tarefa parlamentar de identificação das contingências e das hipóteses de vulnerabilidade social que devem ser compreendidas no campo da aplicação da seguridade Social. Ele ‘consagra um critério distintivo para a escolha das prestações previdenciárias disponibilizadas’, qual seja ‘o atendimento distinto e prioritário dos mais carentes’ para ‘distribuição de renda em busca da efetiva justiça social

Enquanto que, a seletividade pressupõe a concessão de benefícios a quem deles necessite, ou ainda, sob a ótica de José Antonio Savaris(2011); por força deste princípio, o Estado providenciará a cobertura dos riscos e o atendimento dos indivíduos na medida especificada pelo legislador. Pretende este princípio dar um norte à Seguridade Social, identificando as contingências no campo de aplicação da proteção social, e qual a forma e a intensidade desta proteção no caso concreto, visando o alcance efetivo da justiça social.

Relacionado com princípio do equilíbrio financeiro e atuarial, o princípio da preexistência de custeio é fundamental para a preservação e funcionamento do sistema previdenciário. Previsto no art. 195, §5º, da CF/88, define que “nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem correspondente fonte de custeio total”. Para que um benefício seja criado, deve-se prever na norma os recursos para o seu financiamento, sob pena de ser declarado inconstitucional. (CASTRO E LAZZARI, 2014, p.)

E ainda afirma, o que leva a luz do principio do equilíbrio financeiro e atuarial, afirmar-se que o direito de regresso positivado no Artigos 120 e 121 da Lei 8213/1991, é constitucional e o ressarcimento do erário, em razão do ato ilícito ou seja negligencia do empregador, tem seus fundamentos normativos na Constituição Federal. Por outro lado, tem-se que os segurados obrigatórios são pessoas indicadas na lei previdenciária, compulsoriamente filiados a Previdência Social e que contribuem diretamente para o custeio social das prestações, sendo que doutrinariamente o conceito se especifica mais pronunciando que o segurado obrigatório é nas palavras de Castro e Lazzari (2009, p.132) aquele que:

[...] exerce atividade remunerada, seja com vínculo empregatício, urbano, rural ou doméstico, seja sob regime jurídico público estatutário (desde que não possua sistema próprio de previdência social), seja trabalhador autônomo ou a este equiparado, trabalhador avulso ou segurado especial. A atividade exercida pode ser urbana ou rural.

Logo, os beneficiários são os segurados e dependentes. O artigo 11 da Lei 8.213/9, define os segurados, são eles: “ *Empregado; Empregado doméstico; Contribuinte individual; Trabalhador avulso; e, Segurado especial.* ” (BRASIL, ART. 11 da Lei 8213/91). Já o artigo 16 da Lei nº 8.213/91 estabelece quem são os beneficiários dependentes, *in verbis*: BRASIL, ART. 16 da Lei 8213/91:

Art. 16. São beneficiários do Regime Geral de Previdência Social, na condição de dependentes do segurado:

- I - o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido;
- II - os pais;
- III - o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido;

Seguradas são as pessoas físicas que exercem, exerceram ou não atividade, remunerada ou não, efetivo ou eventual, com ou sem vínculo empregatício. O segurado só

pode ser pessoa física, que é justamente trabalhador, pois se for pessoa jurídica é contribuinte. A Previdência Social no Brasil é composta por vários regimes previdenciários, sendo que o principal deles é o Regime Geral de Previdência Social - RGPS, que abrange obrigatoriamente todos os trabalhadores da iniciativa privada, ele é regido pela Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991) e sua gestão é realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Diante do exposto compreende-se que seguridade social pode ser entendida como uma rede de proteção aos cidadãos que através de princípios, normas e instituições visam assegurar o mínimo de dignidade a todos às pessoas que dela participa, através de contribuições por parte da sociedade, quando ocorrer qualquer infortúnio que deixa qualquer cidadão exposto a situações ou transtornos indesejados. A proteção à dignidade da pessoa humana é a principal finalidade da Previdência Social, na medida em que este direito social fundamental somente será atingido se o indivíduo contar com o mínimo de condições existenciais.

Cabe salientar, que a luz dos princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade, além da correção histórica a Lei Complementar 150/2015, estendeu aos empregados domésticos a proteção previdenciária aos acidentes de trabalho. Assim, o artigo 19 da Lei 8213 foi alterado, abarcando o empregado doméstico.

CAPÍTULO 2: O ACIDENTE DO TRABALHO, A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR E O PODER DIRETIVO PATRONAL: CARACTERÍSTICAS.

2.1 O ACIDENTE DO TRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS.

A palavra acidente de trabalho é gênero que abrange três espécies de infortúnios que ocorrem no desempenho das atividades laborais objeto de uma relação empregatícia: *o acidente-tipo, as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho por equiparação legal*. Alguns autores preferem descrever as espécies de acidente de trabalho sob a palavra *infortunistica*. Segundo Octávio Bueno Magano, citado por Brandão (2009), em termos gerais,

infortúnio seria qualquer “evento verificado no exercício do trabalho de que resulte lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (MAGANO, Octávio Bueno *apud* BRANDÃO, Cláudio, 2009, p.118).

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT), acidente do trabalho é todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência, derivado do trabalho ou com ele relacionado, do qual resulta uma lesão corporal, uma doença ou a morte, de um ou vários trabalhadores. Ainda, conforme a OIT, para fins de medição, uma lesão profissional mortal é uma lesão corporal, doença ou morte provocada por acidente do trabalho que produziu a morte da vítima até um ano após o dia em que o mesmo ocorreu. (SANTOS FILHO, 2015)

O acidente do trabalho trata-se de acontecimento externo, decorrente do exercício laboral, violento e súbito, porquanto gera dano à integridade física ou mental do indivíduo abruptamente. Portanto é consequência de condições ambientais da empresa, e também do próprio labor. Assim bem define em suas palavras Sérgio Pinto Martins(2012,p.), que:

Seria melhor conceituar o acidente do trabalho como a contingência que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço do empregador ou pelo exercício de trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Ademais, vale citar e discorrer brevemente sobre os princípios de Acidentes de Trabalho, retirados da obra de Wladimir Novaes Martinez(2014), são eles:

- a) Princípio da obrigatoriedade do seguro de acidentes do trabalho – O seguro social tornou-se obrigatório, tendo em vista, a proteção acidentária ser uma norma pública;
- b) Princípio do monopólio estatal – Cabe ao Estado gerir a Previdência Social, que tem como parte o seguro de acidentes do trabalho;
- c) Princípio da competência da Justiça Comum – A Constituição Federal determina no caput do artigo 113, que “Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas”;

- d) Princípio do acesso ao Poder Judiciário – Todos que tiverem o seu direito lesionado, terão acesso ao judiciário. É princípio constitucional e geral de Direito, portanto, aplica-se também ao Direito Previdenciário;
- e) Princípio da correspondência entre dano e indenização – Tal princípio presume que quanto maior a prestação, menores as possibilidades do trabalhador de obter os meios de subsistência, maior o dano, maior a indenização;
- f) Princípio da vinculação entre o trabalho e o acidente – No respeitante à legislação acidentária, a causa determinante é o acidente de trabalho e à base dessa configuração está atividade laboral possível. Na seguridade social outros acidentes ou impedimentos, não decorrentes do trabalho, podem ser considerados, mas aí a integração da proteção acidentária terá sido assimilada pela previdenciária; de qualquer forma segundo a legislação vigente, é fundamental para o direito à prestação acidentária, devendo vigor vinculação estreita entre acidente e o trabalho;
- g) Princípio da celeridade do processo – Visa restabelecer rapidamente as condições anteriores do trabalhador vítima de acidente do trabalho ou indenizá-lo se for o caso;
- h) Princípios do processo acidentário – São seis os princípios adequados à ação acidentária: Princípio da preferência – Os processos de acidentes de trabalho têm preferência, tanto na administração quanto no Poder Judiciário; Princípio da simplicidade – Imediatidade da proteção; Princípio da celeridade – Velocidade de atendimento da pretensão; Princípio da gratuidade – Em seu artigo 179, § 1º, determina a CLPS que a ação movida pelo acidentado e seus dependentes terá preferência sobre os demais, e será gratuita quando vencido o autor. São essas as diretrizes que o sistema da Seguridade Social obedece para a devida organização e manutenção a fim de garantir os benefícios previdenciários dos cidadãos.

O sistema constitucional compreendeu o acidente do trabalho como risco social merecedor de proteção específica, vinculando a elevação da chance da ocorrência do dano, direta ou indiretamente, ao descumprimento das normas relativas à higiene, saúde e segurança do trabalho. A teoria do risco social, para proteção em caso de acidente do trabalho que o sistema brasileiro adotou, depois de vários embates, a respeito na doutrina.

Essa teoria traz o seguinte preceito, o qual toda a sociedade assume o compromisso solidário de prestar assistência aos trabalhadores acidentados pelo regime previdenciário e de saúde. A OIT estima que 6.000 trabalhadores morrem a cada dia no mundo devido a acidentes e doenças relacionadas com o trabalho. Além disso, a cada ano ocorrem 270 milhões de acidentes do trabalho não - fatais, que resultam em um mínimo de três dias de falta ao trabalho e 160 milhões de casos novos de doenças profissionais. O custo total estimado destes acidentes e doenças equivale a 4% do PIB global (MACIEL, 2015, p.).

No Brasil, os acidentes de trabalho são vistos como uma das grandes mazelas de impacto na saúde, na economia e no labor, com reflexo negativo social, que atinge a todos socialmente. Levando-se em consideração que em decorrência de cada acidente são afetadas inúmeras pessoas e famílias, direta e indiretamente, pode-se ter a dimensão da grandiosidade dessa temática para a sociedade. Os dados estatísticos consultados no *site* do Ministério da Previdência Social (<<http://www.mpas.gov.br/>>) demonstram essa realidade ao constatar que no ano de 2013 foram registrados mais de 705 mil acidentes, no sistema do INSS, segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social (MACIEL, 2015, p.).

2.1.1 ACIDENTE TÍPICO

O acidente do trabalho é aquele que, além do nexos causal, traz a necessária incapacidade, temporária ou permanente, como até um possível o óbito. Nada impede, portanto, que haja um acidente com curto período de afastamento – sendo inclusive correta a comunicação. Os acidentes de trabalho estão vinculados a relação direta ou indireta dos trabalhadores com os riscos. Os arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91, definem o acidente de trabalho. Segundo Delgado, (2014, p.). No Brasil, acidente do trabalho pode ser definido, segundo o art. 19, caput, da Lei 8213/91, traz de forma difusa a descrição do acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O art. 19 da Lei n. 8.213/91 acima referida define o acidente de trabalho propriamente dito, típico, ou decorrente de causalidade direta, ou seja, ocorrido durante a prestação de serviços pelo empregado. Esse tipo de acidente pode ser ocasionado por máquinas em funcionamento, por queda do empregado no local de trabalho, entre outras condições que possam causar acidente ao trabalhador. Os elementos caracterizadores do acidente de trabalho, com base na doutrina de Castro e Lazzari (2014), são os seguintes:

Causalidade: o acidente de trabalho apresenta-se como um evento, acontece por acaso, não é provocado.

Prejudicialidade ou nocividade: o acidente deve acarretar uma lesão corporal, uma perturbação funcional física ou mental.

Incapacitação: o trabalhador, em razão do acidente, deve ficar impedido de trabalhar e, em consequência, sofrer a lesão patrimonial da perda do salário.

Nexo Epidemiológico: relação direta ou indireta entre a lesão pessoal e o trabalho subordinado realizado pela vítima.

Assim, tendo como base o quarto elemento disposto acima, o acidente deve decorrer, necessariamente, do exercício do trabalho. Sobre esse tema, se destaca os dizeres do renomado autor Martins (2010, p. 407), segundo o qual:

É preciso que, para a existência do acidente de trabalho, exista um nexo entre o trabalho e o efeito do acidente. Esse nexo de causa-efeito é tríplice, pois compreende o trabalho, o acidente, com a consequente lesão, e a incapacidade, resultante da lesão. Deve haver um nexo causal entre o acidente e o trabalho exercido.

Vale frisar que as doenças profissionais e do trabalho também são tratadas como acidentes de trabalho por equiparação, segundo o art. 20 do mesmo diploma legal. Já as doenças degenerativas e inerentes ao grupo etário independem do fator laboral e podem aparecer quando o trabalhador esteja desempregado ou aposentado. Vale ressaltar, também, o §1º do artigo 20, da Lei 8.213/9, que traz um rol de doenças que não gera incapacidade laborativa, as quais não são consideradas doença de trabalho. De acordo Castro e Lazzari, (2014, p.):

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Ressalta-se que, do conceito de doença do trabalho se excluem expressamente as doenças degenerativas, as inerentes a grupo etário, as que não produzem incapacidade laborativa, as doenças endêmicas adquiridas por habitantes de regiões em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho conforme esclarece o parágrafo primeiro do art. 20 da Lei 8.213/91.

2.1.2 DOENÇAS OCUPACIONAIS - ACIDENTE ATÍPICO OU POR EQUIPARAÇÃO.

As doenças ocupacionais estão conceituadas no artigo 20 da mesma lei, inclusive, equiparando-as aos acidentes de trabalho. Consideram-se doenças profissionais as produzidas

ou desencadeadas “pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social” e doenças do trabalho as adquiridas ou desencadeadas “em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.” (BRASIL, 2017, p. 1).

Os Acidentes Atípicos/doenças ocupacionais: são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelo indivíduo. Dividem-se em doenças profissionais e do trabalho. Classifica-se como doença profissional aquela decorrente de situações comuns aos integrantes de determinada categoria de trabalhadores, relacionada como tal no Decreto n. 3.048/1999, Anexo II, ou, caso comprovado o nexos causal entre a doença e a lesão, aquela que seja reconhecida pela Previdência, independentemente de constar na relação. Comuns aos profissionais de certas atividades. São também chamadas de idiopatias, tecnopatias, ou ergopatias. (OLIVEIRA, S. , 2011,p.)

As doenças ocupacionais se diferem do acidente do trabalho por não decorrerem de um fato abrupto, mas de um progressivo desencadeamento. Segundo doutrina atual as principais diferenças entre o acidente-tipo e as doenças ocupacionais são o fato de que no acidente-tipo verifica-se a subaneidade da causa, o resultado imediato, de causa externa, podendo ser provocado intencionalmente; enquanto que nas doenças o que se destaca é a progressividade da causa e a mediatidade do resultado, pelo fato de serem elas oriundas de um processo interno, lento e gradual, embora se desencadeie num momento certo (BRANDÃO, 2009).

Embora a lei utilize duas nomenclaturas para diferenciar os tipos de doenças: “doença profissional” e “doença do trabalho”, ambas se tratam de doenças ocupacionais. O autor Oliveira (2011, p. 47) vai ao encontro do disposto acima:

Diante dos significados de doença profissional e doença do trabalho, a denominação “doenças ocupacionais” passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho. A NR-7 da Portaria n. 3.214/78, que regulamenta o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, faz referência às doenças ocupacionais ou patologias ocupacionais, como vocábulo gênero. Para evitar a expressão doença profissional ou do trabalho, é preferível englobá-las na designação genérica de doenças ocupacionais [...].

Outro conceito a ser vislumbrado é o contido no inciso I do art. 21 da já referida, Lei n. 8213/91, que assim dispõe:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente de trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Nesse conceito se identifica outras situações equiparadas a acidentes do trabalho, denominadas de concausalidade, as quais são coadjuvantes, ou seja, contribuíram, ainda que não como única causa, para lesar ou causar a morte do segurado. Como exemplo de concausalidade tem-se a situação assim descrita: “[...] *o empregado, vítima de um ferimento, vem a falecer por ser diabético (concausa preexistente). Após o ferimento, se sua morte ocorrer pelo tétano, temos uma concausa superveniente.*” (Cavalcante, Jorge Neto, 2010, p. 924). Assim, em ambos casos, o fato que impulsionou as causas da morte: diabetes e tétano, foi o ferimento no braço. Se este não tivesse ocorrido, provavelmente os fatos preexistentes e supervenientes não teriam aflorado e ocorrido, respectivamente. Segue abaixo decisão sobre o assunto: Acórdão – Processo 0000553-37.2014.5.04.0352 .

(RO) Redator: Ana Luiza Heineck Kruse INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONCAUSA. As atividades laborais identificam-se como concausa da doença, inobstante sua preexistência, quando comprovadamente prestadas sob condições inadequadas de ergonomia, envolvendo posturas que contribuem para a potencialização dos sintomas. Caracteriza-se a ação culposa do reclamado em face da não adoção de medidas destinadas à melhoria das condições de trabalho e à minimização dos riscos ergonômicos a que sujeito o trabalhador. Da relação entre a doença e o trabalho e da conduta omissa do empregador, resulta a obrigação de indenizar os danos morais e materiais sofridos pelo empregado. (disponibilizada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho do dia 19 de maio de 2016 (quinta-feira), é considerada publicada no dia 20 de maio de 2016 (sexta-feira). (grifamos)

Outras causalidades previstas nos incisos II, III e IV do art. 21 da Lei em comento são consideradas acidentes equiparados ou também chamadas de causalidade indireta. São elas:

- I - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
 - b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
 - c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
 - d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

II - A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

III - O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; exemplo: o empregado que sai para prestar trabalhos fora da empresa, para entregar produtos, realizar tarefas bancárias, em cumprimento a ordens da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer atividade à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; exemplo: seria o caso de o empregado que por iniciativa própria presta uma função à empresa, mesmo sem ser a mando do patrão, mas em proveito daquela;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; exemplo: quando o empregado sai em viagem para cursos em prol de melhor capacitação da mão de obra, mesmo que o faça em seu próprio veículo;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

O inciso II do art. 21 da Lei n. 8213/91 equipara a acidente do trabalho os causados por terceiro, por caso fortuito ou força maior. O inciso III do mesmo artigo citado acima da Lei de Benefícios da Seguridade Social considera acidente do trabalho a doença oriunda de contaminação acidental do empregado no serviço. São aquelas doenças transmissíveis através do sangue ou da saliva: quer seja mediante um contato direto, ou até mesmo pelo ar. Já o inciso IV do mesmo art. 21 da Lei n. 8213/91 estabelece em que condições o acidente sofrido fora do local e horário do trabalho são considerados e caracterizados como acidente do trabalho. (CASTRO E LAZZARI, 2014, p).

Assim, os acidentes de trabalho podem ser definidos como acidentes de trabalho típicos e acidentes de trajeto. Ademais, é interessante salientar que, no acidente ocorrido durante o percurso da residência para o local de trabalho e vice-versa, predomina o entendimento de que o trajeto percorrido deve ser efetuado estritamente entre a residência e o local de trabalho. Assim, o empregado que, ao retornar do serviço, desvia do seu trajeto usual para um outro totalmente diverso (a fim de passar em algum outro lugar), e vier a sofrer um acidente no percurso, porá bem dúvida a caracterização de acidente de trabalho, por desvia-se do trajeto usual entre sua residência e o local de serviço ou vice-versa.

O acidente de trabalho atípico, que igualmente enseja a propositura da Ação Regressiva Acidentária, abrange as doenças profissionais e as doenças do trabalho, também denominadas de doenças ocupacionais, as concausas e os acidentes por equiparação legal. As doenças ocupacionais, que englobam as doenças profissionais e as do trabalho, previstas no art.20 da Lei 8.213.91, são consideradas acidentes de trabalho porque também provocam lesão ou redução da capacidade, porém, de forma progressiva e mediata, conforme explica e exemplifica Dallegrave Neto(2010, p.):

As doenças profissionais, chamadas de tecnopatias, têm no trabalho a sua causa única, eficiente, por sua própria natureza. São, pois, as doenças típicas de algumas atividades laborativas como, por exemplo, a silicose em relação ao trabalhador em contato direto com a sílica. Em tais moléstias o nexo causal capaz de equiparar ao conceito jurídico de acidente de trabalho encontra-se presumido na lei (presunção *juris et de jure*).[...]

Quanto às doenças do trabalho, também denominadas mesopatias, são aquelas que não têm no trabalho a causa única ou exclusiva, mas são adquiridas em razão das condições especiais em que o trabalho é realizado. Assim é o bancário que em razão do cargo digita incessantemente e sem o devido repouso previsto na NR-17, adquirindo assim a doença tenossinovite provocada por LER (lesão por esforço repetitivo).

O relato de LAZZARI e CASTRO (2017,p.), traz um dos pontos críticos da infortunística, a investigação da concausalidade:

A investigação da concausalidade é também motivo de preocupação por parte de segurados, visto que nem sempre o perito – mesmo o judicial – aprofunda sua análise para verificar a existência de mais de um fator desencadeante da incapacidade. Incumbe às partes e ao juiz da causa formular quesitos ao perito no sentido de que este responda, conclusivamente, se há ou não multiplicidade de fatores causadores da incapacidade, e se algum deles está ligado ao trabalho, caracterizando (ou não) concausalidade, como nos casos a seguir:[...]

Para efeito de reconhecimento do direito a benefício por acidente de trabalho é irrelevante se a concausa é simultânea, anterior ou posterior ao evento; em todos os casos, o direito é assegurado.

2.1.3 CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho.

O acidente do trabalho é aquele que, além do nexo causal, traz a necessária incapacidade, temporária ou permanente, e até possibilidade de óbito. Nada impede, portanto, que haja um acidente com curto período de afastamento – Em todos casos independentemente do tipo de gravidade é necessário a emissão da CAT, sendo correta a comunicação. De acordo os ensinamentos de Oliveira, S. , 2011, p.).

De acordo Maciel (2015, p.) , o art. 22 da Lei de Benefícios da Seguridade Social determina o prazo até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência para a comunicação do acidente (CAT) pela empresa ao INSS, e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa o seu descumprimento. Cópia da comunicação será enviada ao

acidentado ou seus dependentes, e ao sindicato de sua categoria, conforme o § 1º do art. acima citado. Quando a empresa faltar com a comunicação, o § 2º determina a nomeação de pessoas que poderão fazer a comunicação, as quais não precisarão cumprir o prazo disposto acima. O § 4º faculta aos sindicatos e entidades representativos de classe acompanhar a cobrança das multas previstas pela Previdência Social.

Decreto n. 3048 (Regulamento de Previdência Social), de 06 de maio de 1999, que regulamentou a legislação previdenciária, também dispõe sobre a comunicação do acidente ao INSS, em seu art. 336:

Art. 336. Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os arts. 19, 20, 21 e 23 da Lei nº 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado,[...], até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286.

Desse modo, ambas as normas jurídicas mencionadas acima dispõem sobre o CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), o que denota a importância de o INSS ser informado o quanto antes da ocorrência do acidente de trabalho pelo empregador.

Para efeito de registro, segundo o artigo 23 da Lei n. 8213/91, é considerado como o dia do acidente a data do início da incapacidade laboral para o exercício da atividade habitual, ou o dia de segregação compulsória, ou até, o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para esse efeito o que ocorrer primeiro.

2.1.4 SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO – SAT/GILRAT.

A primeira norma que tratou do tema do acidente do trabalho foi a Lei nº 3.724 de 15 de janeiro de 1919, que adotou a teoria do risco profissional. Essa teoria decorria da atividade profissional da vítima. Veio para introduzir definitivamente a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, afastando a discussão em torno da culpa. Havendo o acidente de trabalho, a responsabilidade pela indenização era do empregador, não havendo necessidade de se averiguar quem teve culpa no acidente. Santos, M. (2014).

Portanto foi criado o Seguro de Acidentes de Trabalho (SAT), em 1919, de natureza privada, em que o empregador contratava uma empresa para cobrir e reparar qualquer questão decorrente de acidente de trabalho sofrido pelo Trabalhador. Dessa forma, o empregador repassava à empresa seguradora a responsabilidade de cobrir as despesas decorrentes do acidente do trabalho sofrido pelo empregado.

Assim diversos diplomas legais surgiram nos últimos cem anos, culminando com a Constituição Federal de 1988, de forte conteúdo social, onde se encontram diversos artigos no âmbito da proteção acidentária, com ênfase no artigo 6º, como norma geral, e no inciso XVIII do artigo 7º, específico para Seguro de Acidentes do Trabalho, *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais ... [...] a saúde, o trabalho, [...] a segurança, a previdência social [...];

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]

XVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Por sua vez, o inciso XXVIII, do artigo 7º estabelece entre os direitos dos trabalhadores o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. O artigo 7º da CF/88, ao dispor sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, instituiu, em seu inciso XXVII, fonte de custeio adicional, suportada pelo empregador, aos benefícios decorrentes do acidente do trabalho, assegurando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio da conjugação de esforços entre saúde, segurança e higiene do trabalho.

O Seguro de Acidente do Trabalho no Brasil teve sua construção histórica a partir do século passado por intermédio dos movimentos operários e da conscientização da necessidade de proteção acidentária. O chamado SAT (Seguro de Acidentes do Trabalho), ainda de acordo com Castro e Lazzari (2009, p. 264) *“trata-se de seguro obrigatório, instituído por lei, mediante uma contribuição adicional a cargo exclusivo da empresa e destina-se à cobertura de eventos resultantes de acidente de trabalho.”*

CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. AÇÃO REGRESSIVA DO INSS CONTRA O EMPREGADOR. ART. 120 DA LEI Nº 8.213/91. PRESCRIÇÃO. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PELA ADOÇÃO E OBSERVÂNCIA DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SEGURANÇA DO TRABALHADOR. NEGLIGÊNCIA. **SEGURO DE ACIDENTE DO TRABALHO - SAT**. JUROS DE MORA. 1. Demonstrada a negligência do réu

quanto à adoção e fiscalização das medidas de segurança do trabalhador, tem o INSS direito à ação regressiva prevista nos arts. 120, 121 e 19, caput e § 1º, da Lei nº 8.213/91. 2. Os fundos da previdência social, desfalcados por acidente havido hipoteticamente por culpa do empregador, são compostos por recursos de diversas fontes, tendo todas elas natureza tributária. Se sua natureza é de recursos públicos, as normas regentes da matéria devem ser as de direito público, porque o INSS busca recompor-se de perdas decorrentes de fato alheio decorrente de culpa de outrem. Assim, quando o INSS pretende ressarcir-se dos valores pagos a título de pensão por morte, a prescrição aplicada não é a prevista no Código Civil, trienal, mas, sim, a quinquenal, prevista no Decreto nº 20.910, de 6 de janeiro de 1932. 3. Para que seja caracterizada a responsabilidade da empresa, nos termos da responsabilidade civil extracontratual, imperioso que se verifique a conduta, omissiva ou comissiva, o dano, o nexo de causalidade entre esses e a culpa lato sensu da empresa. 4. O fato de a empresa contribuir para o Seguro de Acidente do Trabalho - SAT não exclui sua responsabilidade nos casos de acidente do trabalho decorrentes de culpa sua, por inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho. 5. Cuidando-se de pretensão de ressarcimento, de índole civil, considerando-se ainda a natureza securitária da Previdência Social, os juros de mora devem incidir desde a citação, pois neste momento inicia a mora quanto ao ressarcimento pretendido. 6. Os juros de mora devem incidir no quantum indenizatório na base de 0,5% ao mês desde a data do evento danoso até 10/01/2003 (vigência no novo Código Civil), quando passam a incidir à taxa de 1% ao mês, e, a partir da vigência da Lei nº 11.960/09 (30/06/2009), devem ser aplicados os índices oficiais de remuneração básica e juros da caderneta de poupança para fins de atualização monetária, remuneração do capital e compensação da mora.” (grifos nossos).

Verifica-se, assim, que o não cumprimento pelas empresas das normas regulamentadoras quanto à saúde e segurança no trabalho aumenta o número de acidentes de trabalho, consideravelmente. A respeito desse elevado número de acidentes que tem ocorrido já há alguns anos, e permanecem até hoje, Castro e Lazzari (2014, p. 539) ressaltam:

Apesar da exigência legal de adoção, pelo empregador, de normas de higiene e segurança do trabalho, e da imposição de indenização por danos causados, em casos de conduta comissiva ou omissiva de empregador, o número de acidentes é absurdo. O aspecto da prevenção, em regra, é relegado a segundo plano pelas empresas, sendo a razão de tais números.

No mesmo entendimento, que colaboram com os pensamentos dos doutrinadores Cláudio Brandão(2005), Edilton Meireles (2016, p.58-59). No âmbito constitucional, a Carta Magna de 1988 prevê, no art. 7º, *caput* e inciso XXII, o direito fundamental do trabalhador à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, dirigidas tanto ao Poder Público quanto ao empregador privado, revelando o dever de cuidado objetivo para com a prevenção e minimização dos riscos decorrentes da atividade laborativa. Nesse mesmo contexto, a CLT prevê, no art. 157, incisos I e II, deveres que cabem às empresas. E ainda Vólia Bomfim Cassar(2011) que pontifica: “As doenças profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa muitas vezes decorrem das más condições em que o trabalho se realiza ou do

ambiente hostil de trabalho (...) O empregador também está obrigado a fornecer gratuitamente o equipamento de proteção individual adequado ao risco e a mantê-lo em perfeito estado de conservação e funcionamento (art. 166 da CLT)”

A contribuição, chamada de Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), atualmente denominada GILRAT, financia os benefícios advindos de acidentes de trabalho, assim como, as aposentadorias especiais, em virtude de doenças ocupacionais relacionadas à saúde e à integridade. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, XXVIII e XXXIV, garante aos empregados urbanos, rurais e aos trabalhadores avulsos, seguro para os acidentes do trabalho, suportado pelo empregador, sem elidir sobre a indenização a que está obrigado, quando implicar dolo ou culpa.

2.1.5 NTEP E O PAPEL DA PERICIA MÉDICA.

A Instrução Normativa do INSS nº 16 de 2007 dispunha sobre os procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP, porém, foi revogada pela IN - INSS nº 31 de setembro de 2008.

Art. 3º O nexu técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I - nexu técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II - nexu técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexu técnico individual, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91;

III- **nexu técnico epidemiológico previdenciário, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças-CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica-CNAE**, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

Art. 4º Os agravos associados aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza profissional e do trabalho das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048/99; presentes nas atividades econômicas dos empregadores, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial e indiretamente, serão considerados doenças profissionais ou do trabalho, nos termos dos incisos I e II, art. 20 da Lei nº 8.213/91.

§ 1º A empresa poderá interpor recurso ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS) até trinta dias após a data em que tomar conhecimento da concessão do benefício em espécie acidentária por nexu técnico profissional ou do trabalho, conforme art. 126 da Lei nº 8.213/91 quando dispuser de dados e informações que demonstrem que os agravos não possuem nexu técnico com o trabalho exercido pelo trabalhador.

[...]

Art. 6º Considera-se epidemiologicamente estabelecido o nexo técnico entre o trabalho e o agravo, sempre que se verificar a existência de associação entre a atividade econômica da empresa, expressa pela CNAE e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID, em conformidade com o disposto na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048/99:

§ 1º A inexistência de nexo técnico epidemiológico não elide o nexo entre o trabalho e o agravo, cabendo à perícia médica a caracterização técnica do acidente do trabalho, fundamentadamente, sendo obrigatório o registro e a análise do relatório do médico assistente, além dos exames complementares que eventualmente o acompanhem.[...]

§ 3º Com o requerimento, a empresa formulará as alegações que entender necessárias e apresentará a documentação probatória, em duas vias, para demonstrar a inexistência do nexo técnico entre o trabalho e o agravo.

[...]

Art. 9º A Comunicação de Decisão quanto ao requerimento de benefício por incapacidade deverá conter informações sobre:

I - a espécie de nexo técnico aplicada ao benefício, bem como a possibilidade de recurso pelo empregador, conforme §§ 1º e 2º dos arts. 3º e 4º desta Instrução Normativa; e

II - a associação entre CNAE e CID, e a conclusão pericial sobre o nexo, em caso de não aplicação do NTEP pela perícia médica, bem como a possibilidade de contestação e/ou recurso pelo segurado, nos mesmos moldes previstos para o empregador pelo art. 7º.

Art. 10 A existência de nexo de qualquer espécie entre o trabalho e o agravo não implica o reconhecimento automático da incapacidade para o trabalho, que deverá ser definida pela perícia médica.

Parágrafo único. Reconhecida pela perícia médica do INSS a incapacidade para o trabalho e estabelecido o nexo técnico entre o trabalho e o agravo, serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito.

Com o advento da Lei 11.430, de 26 de dezembro de 2006, regulamentada pelo Decreto 6.042, de 12 de fevereiro de 2007, as empresas terão que provar que um acidente ou doença de seu empregado não está relacionado com a natureza de sua função. É a chamada inversão do ônus da prova. O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é o mecanismo que relaciona determinada doença às atividades na qual a moléstia ocorre com maior incidência, resultado do cruzamento do diagnóstico médico enquadrado como agravo à saúde, descrito na CID-10 (Classificação Internacional de Doença) com sua incidência estatística dentro da Classificação Nacional de Atividade - CNAE. O nexo foi construído a partir da observação da incidência de agravos à saúde por atividade econômica. (OLIVEIRA, S. 2011, p.)

Convém destacar, na esteira do entendimento de Dallegrave (2010, p.307), que: O Nexo Técnico Epidemiológico é o resultado do cruzamento dos dados estatísticos de diagnóstico médico obtidos na Classificação Internacional de Doenças (CID) com a atividade da empresa obtida em conformidade com a Classificação Nacional de Atividade Econômica

(CNAE). Por meio do NTEP, gera-se uma presunção relativa de que a doença que acomete o empregado é de origem ocupacional, podendo, todavia, receber prova em sentido contrário.

O NTEP se traduz em mais um dos critérios utilizados para se fixar o nexo causal entre a doença adquirida e o trabalho realizado com a vantagem de estar dissociado do ato de emissão da CAT. Ele parte estatísticas epidemiológicas, reduzindo-se assim o número de subnotificações acidentárias perante o INSS. Sendo a doença ocupacional caracterizada com maior facilidade, o trabalhador passa a gozar dos benefícios previdenciários por incapacidade, em especial o auxílio-doença acidentário. A percepção deste benefício obriga o empregador a recolher o FGTS do período, além de facilitar a aquisição de estabilidade de que trata o art. 118 da Lei 8213/91 e o êxito em eventual ação de indenização acidentária perante a Justiça do Trabalho. (DALLEGRAVE, 2010,p.307-308).

O NTEP é uma presunção legal (art. 212, IV, CC), do tipo relativa (*juris tantum*), vez que admite prova em sentido contrário. Na prática significa que há inversão do ônus da prova em prol da vítima, medida jurídica acertada seja porque o trabalhador é hipossuficiente, seja porque é o empregador quem detém aptidão para produzir a prova de inexistência do nexo causal. A impugnação do NTEP pela empresa somente ocorrerá na esfera previdenciária. Não há dúvida de que a presença de NTEP entre o ramo da atividade econômica (CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, relacionada na CID constitui-se um dos critérios suficientes para fins de enquadramento na hipótese do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Trata-se de critério objetivo, científico e com respaldo legal (art. 21-A, Lei 8213/91). De acordo Maciel(2015, p.)

Lei 8213/91 Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento. (Incluído pela Lei nº 11.430, de 2006).

Decreto 3.048/99 Art. 337. O acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo. (Alterado pelo D- 006.042-2007) [...] I- o acidente e a lesão; II- a doença e o trabalho; e III- a causa mortis e o acidente. [...]

Art. 212 CC. Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante: [...] III– presunção.

Art. 927 CC. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Segundo Oliveira, S.(2011, p), o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário e o mecanismo de aplicação do FAP - Fator Acidentário Previdenciário. O que busca a Autarquia Federal como esses mecanismos de controle e prevenção é estimular a possibilidade de redução ou majoração da contribuição do SAT e assim provocar as empresas a investirem em prevenção de acidentes. Uma empresa atualmente com alíquota SAT de 3%, que investe em prevenção e consegue uma redução de acidentes de trabalho a zero, após a aplicação do FAP terá alíquota de 1,5% (50%); do mesmo modo, uma empresa que não investe nada em prevenção e com isso afasta um número alto de colaboradores em decorrência de acidentes ou doenças do trabalho, se exercer atividade classificada como grau de risco 3%, terá de arcar com uma alíquota de até 6% (100%) sobre as remunerações pagas ou creditadas.

TRT 12ª Região – NEXO DE (CON)CAUSALIDADE e TEORIA DA EQUIVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES

No que diz respeito ao quadro de depressão, embora seja difícil identificar a sua etiologia, uma vez que a doença pode estar relacionada a uma série de fatores, não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, mas não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento.

Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento.

TRT 3ª Região – DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Embora a depressão não esteja relacionada no rol de doenças ocupacionais elaborado pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), o artigo 20, § 2º, da Lei 8.213/91, deixa claro que referido *rol é exemplificativo* e, em casos excepcionais, a doença não incluída nessa relação pode ser considerada como acidente do trabalho.

Por se tratar de caso excepcional, é necessário que a prova dos autos, mormente a pericial, reforce a existência do nexo causal/concausal entre a doença apresentada pela Reclamante e o seu trabalho na Reclamada.

Logo, pode-se dizer que em todos os casos em que se presumir que a doença seja ocupacional pela adoção do NTEP, estar-se-á diante de atividade normal de risco, aplicando-se a responsabilidade civil do empregador independente de investigação de culpa patronal. Nada mais razoável se considerarmos que esse critério se fundamenta em estatísticas epidemiológicas.

PROCEDIMENTOS DA PERÍCIA MÉDICA DO INSS.

Art. 12 A perícia médica do INSS, quando constatar indícios de culpa ou dolo por parte do empregador, em relação aos benefícios por incapacidade concedidos, deverá oficiar à Procuradoria Federal Especializada-INSS, subsidiando-a com evidências e demais meios de prova colhidos, notadamente quanto aos programas de gerenciamento de riscos ocupacionais, para as providências cabíveis, inclusive para ajuizamento de ação regressiva contra os responsáveis, conforme previsto nos arts. 120 e 121 da Lei nº 8.213/91 de modo a possibilitar o ressarcimento à Previdência Social do pagamento de benefícios por morte ou por incapacidade, permanente ou temporária.

Parágrafo único. Quando a perícia médica do INSS, no exercício das atribuições que lhe confere a Lei nº 10.876/04, constatar desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, fraude ou simulação na emissão de documentos de interesse da Previdência Social, por parte do empregador ou de seus prepostos, deverá produzir relatório circunstanciado da ocorrência e encaminhá-lo, junto com as evidências e demais meios de prova colhidos, à Procuradoria Federal Especializada-INSS para conhecimento e providências pertinentes, inclusive, quando cabíveis, representações ao Ministério Público e/ou a outros órgãos da Administração Pública encarregados da fiscalização ou controle da atividade.

Normas relativas à medicina do trabalho regulamentam como a perícia médica deve ser realizada em casos de diagnóstico das doenças mencionadas, como por exemplo, a Resolução nº 1.488 de 1998, do Conselho Federal de Medicina que, dentre outros tópicos, trata do estabelecimento do nexo causal das doenças do trabalho pelos médicos.

De acordo a Resolução 1.488, para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal, o estudo do local de trabalho, o estudo da organização do trabalho, os dados epidemiológicos, a literatura atualizada, a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas, a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros, o depoimento e a experiência dos trabalhadores.

2.2 O EXERCÍCIO E LIMITES DO PODER DIRETIVO PATRONAL.

O *jus Variandi*, que consiste na faculdade modificativa conferida ao empregador, autorizando-lhe a alterar as condições de trabalho nos moldes do art. 468 da CLT, é também consequência do poder de direção (MARTINS, 2008). A legitimidade da subordinação do empregado pelo empregador, reconhecida pelo Direito do Trabalho, atribuiu ao empregador o *jus variandi*, qual seja, o direito de mudar, variar, alterar o contrato de trabalho de seus empregados. Segundo BARROS(2011, p. 460.), e nesse mesmo sentido ainda, que o empregador, assim, detém o poder de direção de sua atividade econômica. Entretanto este poder está sujeito a limitações, razão pela qual o empregador não pode agir de modo a desvirtuá-lo, sob pena de cometer uma conduta abusiva.

O ponto de ligação direto, do empregador com os seus “subordinados” empregados, tem seu maior peso em relevância, na variável que emana do Poder Diretivo Patronal. Assim descreve Luciano Martinez (2016, p. 430):

O poder disciplinar é a terceira variável do poder diretivo que permite ao empregador, de modo pessoal e intransferível, dentro dos limites da lei, apenar o empregado transgressor de suas ordens, de seus comandos (ou das ordens e comandos emitidos por terceiros legitimados pelo empregador). Não se pode esquecer que o poder disciplinar, como *ultima ratio* do poder diretivo, é igualmente institucionalizado.

Ao conceituar a subordinação que existente na relação de emprego, Amauri Mascaro Nascimento(2010, p.) define-a como: “*uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará*”.

Enquanto segundo o Ministro Delgado (2013, p. 664-665), utiliza a expressão “poder empregatício” para se referir ao “*conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*”. Poder que se divide em: poder diretivo ou organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou de controle e poder disciplinar:

O poder diretivo ou organizativo confere ao empresário o direito de ordenar seu negócio, definir a atividade econômica, a estrutura jurídica, os cargos existentes, etc. No poder regulamentar, o empregador traça regras disciplinando o exercício do labor, os objetivos empresariais, as relações com terceiros, podendo estabelecer normas genéricas e abstratas, e criar um regimento/regulamento interno. O exercício de fiscalização ou controle consiste na emissão

de ordens, diretrizes, no acompanhamento dos resultados do trabalho e da observância das normas traçadas. No poder disciplinar, ao empregador é atribuída a prerrogativa de aplica penalidades/sanções disciplinares ao empregado em razão do descumprimento de obrigações contratuais ou legais relativas ao pacto laboral. (DELGADO,2013, 665).

Desta forma, constituem exemplos da subordinação hierárquica, dentre outros, o cumprimento de horário, a delimitação detalhada das tarefas a serem desempenhadas, a existência de metas de produção a serem cumpridas pelos trabalhadores e a ausência de autonomia com referência à jornada de trabalho.

Para Luciano Martinez (2016, p.), em seu entendimento, consolidado e reconhecido também, por grande parte da doutrina trabalhista : “ *O poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar, conforme a seguir detalhado.*”
Nesses moldes: de acordo Martinez(2016):

“O poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir esses desígnios e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando.”

No entanto seguindo um outro entendimento, Lamarca (2012, p.951.), entende que ; “ a subordinação é funcional, embora nem sempre seja técnica. O critério deve ser objetivo.” E assim ele define que:

Poder disciplinar do empregador, Constitui o aspecto mais impressionante da argumentação dos institucionalistas, que falam em "poder-função", "interesse coletivo", "comunidade de trabalho"; seria atribuição do chefe, implicitamente delegada pela totalidade da corporação; de nada valeria o "poder hierárquico" ou "de direção" sem meios com que fazê-lo atuante.

Por outro lado, esplendoroso esclarecimento doutrinário, sobre quem detém o poder de direção dentro de uma empresa, em relação ao trabalhador subordinado. Segue o exemplar ensinamento do professor Luciano Martinez (2016, p. 425):

“Nessa órbita passou a girar também o “ poder diretivo patronal”, como prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos

preestabelecidos. O poder diretivo foi institucionalizado de modo que somente em virtude do vínculo de emprego surge o fundamento do domínio e a razão de ser da subordinação jurídica. Nesse sentido, é importante o registro do pensamento de Luiz José de Mesquita, segundo o qual o poder diretivo “ encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho, fornecido por seus subordinados a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico-social” Esse “ poder” é da empresa (ou dos equiparados a esta), e não de quem eventualmente comanda a empresa. É importante lembrar também que a existência do empreendimento não está condicionada à de nenhum de seus empreendedores, pessoas físicas. O sistema legal preza a instituição (“ empresa” ou quem a ela se equipara), destinatária exclusiva do ora analisado “ poder diretivo”.

A automação cresce em ritmo acelerado, com um poder diretivo patronal mais exigente em metas e comandos, o que paradoxalmente aumenta o perigo de acidentes do trabalho ou gera mais doenças ocupacionais, de acordo estudos de parte da doutrina, que se debruça sobre as questões da infortunistica.

Diante do poder diretivo do empregador, que exerce com abuso, criando riscos para atividade laboral de forma abusiva. Fica evidente que o acidente acontecerá, em regra, antes da prevenção. O poder de direção deve ser exercido nos limites e no interesse da ordem jurídica. Pois a submissão do empregado ao poder diretivo patronal, esta vinculada uma relação jurídica de emprego, que resulta em um espaço de poder de direção e um correspondente estado de sujeição garantido pelo direito no âmbito da empresa.

Segue o entendimento, que faz “contraface” e impõe limites ao poder diretivo patronal. De acordo o professor Luciano Martinez(2016, p.426):

Acrescente-se, por derradeiro, que a contraface do “poder diretivo” é o “direito de resistência.” A contraposição, entretanto, não se manifesta no sentido de que ambos possam atuar ao mesmo tempo, um anulando o outro, mas no propósito de que o uso irregular do primeiro faz nascer o segundo.

O Código Civil prevê no art. 187, que *“também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”*.

Segundo Martinez (2016, p. 1147), há limites ao poder diretivo, também na execução do contrato: *“O contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé.”* E complementa, com entendimento que rompe também

os limites do poder diretivo patronal, o trabalhador que ascende hierarquicamente na estrutura da empresa. Martinez, L. (2016, p.407):

Esclareça-se que há trabalhadores que evoluem tanto na estrutura hierárquica do empregador que chegam a romper os limites da subordinação jurídica. Nesse momento tais trabalhadores deixam de estar submetidos ao poder diretivo de quem os contratou, inaugurando, a partir de então, uma relação jurídica de outra natureza. Eles deixam de ser empregados e passam a ser trabalhadores autônomos. Tal entendimento é sugerido pela Súmula 269 do TST.

Nesse sentido, Regina Célia P. Rufino (2007,p.79) explica o adoecimento do trabalhador, em razão, do *no” assédio vertical”*, enquanto abuso do poder diretivo patronal: *“O que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas”*. Em muitos casos, o assédio vertical descendente está interligado a relações autoritárias, desumanas e de rigor excessivo por parte da chefia, que tem por objetivo eliminar o empregado, isolando-o e fazendo-o sentir-se cada vez mais enfraquecido. Diante de tais circunstâncias, o empregado passa a sujeitar-se a esses ataques, pelo receio de perder seu emprego, deixando em segundo plano sua dignidade humana, ora violada. A humilhação vertical descendente induz a competitividade e manipula o medo da vítima, desencadeando inúmeros danos à sua saúde e à sua produtividade.

O Abuso de Poder Diretivo Patronal, a partir do excesso de jornada, programação de permanente de horas extraordinárias, não concessão de férias com alguns períodos concessivos vencidos, transferência de funcionário sem serviço programado ou necessidade da empresa, apenas por perseguição, causando transtornos físicos e psicológicos na vida do trabalhador. São elementos que pode ser considerados como concausa de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, se verificados, a luz da teoria dinâmica das provas ou da teoria da árvore das causas. Pois diante da multiplicidade de fatores que ocorrem no ambiente do trabalho, diante de um infortúnio ou evento acidentário, o abuso do poder diretivo patronal, se encaixa entre os elementos ensejadores com concausa, a leitura desse trabalho.

Como aponta o ilustre professor Martinez, L. (2016):

Isso materializava — no referido período pré-EC n. 72/2013 — abuso de direito e autorizava a possível resolução contratual por inexecução faltosa do empregador, motivada por exigência de serviço superior às forças humanas

(conceito jurídico indeterminado na lei — *vide* o art. 483, *a*, da CLT —, mas determinável por ato jurisdicional).

Assim como, as horas extras, que são caras, improdutivas e estão inserida em um contexto, que configuram como concausa de muitos acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, em que o abuso do Empregador, no exercício do poder diretivo patronal, em razão da subordinação do empregado, querem explorar o máximo da força, da mão de obra, o corpo, deste, em poucas horas, buscando alcançar, o nível extremo da produção.

Mas estes abusos de direito do empregador, além de gerar dano existencial, tem chegado ao extremos de ceifar vidas, acidentando e adoecendo trabalhadores, pela fadiga e excesso de trabalho sem o devido descanso. O limite está na CF/88 e na CLT, como confirma Artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, que as horas suplementares, em número não excedente de duas, desde que não ultrapasse o limite máximo de dez horas diárias, computando-se a jornada normal e extraordinária. Quando ocorrer, excesso superior a 10 horas diárias, em uma fiscalização, terá multa. Pois a Constituição Federal e as Leis Trabalhistas, via regra, permitem ao funcionário, trabalho de no máximo 10 horas diárias, com algumas exceções.

Portanto diante de abuso do direito, no exercício do “poder diretivo patronal”, que na atividade laboral, direciona o trabalhador, para um labor, que lhe exige um esforço excessivo, sem proteção ou cuidado com a saúde do mesmo, horas extras excessiva sem o descanso ou repouso devido nas intrajornadas, manter o trabalhador sem gozo de férias por vários períodos concessivos vencidos.

2.3 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.

Nesse capítulo da monografia, será feito a descrição dos conceitos e termos no estudo da responsabilidade civil, dentro da estrutura do Código Civil de 2002. Os conceitos básicos, estabelecidos pela doutrina, legislação, e jurisprudência, na estruturação da responsabilidade civil são extensíveis à todas disciplinas. A culpa vai ser culpa em todo cânone, não interessa onde esteja situada. O dano e o nexos de causalidade, também. O que certamente vai se modificar aqui é o fato social a ser analisado, no caso em estudo, a responsabilidade civil do

empregador, no acidente do trabalho ou doença ocupacional, diante de abuso do poder diretivo patronal.

A Teoria Geral da Responsabilidade Civil trabalha com quatro elementos fundamentais: “*ação ou omissão* (conduta, fato social), *culpa*, *dano* e *nexo de causalidade* (entre a conduta e o dano). (CAVALIERI FILHO, 2014). A nomenclatura “*responsabilidade civil*” tem um significado técnico específico: refere-se à situação jurídica de quem descumpriu determinado dever jurídico, causando dano material ou moral a ser reparado, isto é, a responsabilização dá ênfase ao ressarcimento da lesão sofrida pelo ofendido. O que fica evidente em toda estrutura histórica da responsabilidade, é que quando um dever originário é violado, surge um direito sucessivo com o objetivo de recompor o dano causado, caracterizando então a responsabilidade civil. Qualquer conduta, seja comissiva ou omissiva, que cause prejuízo a outrem por violar algum dever jurídico primário será fonte de responsabilidade civil.

O art. 932, III, do CC/2002 dispõe que o empregador ou comitente responde pelos danos que seus empregados, serviçais e prepostos causarem a terceiros. O detalhe é que essa responsabilidade só existe no que diz respeito *ao exercício do trabalho* dos empregados ou *em razão deste trabalho*. A Responsabilidade Civil do Empregador, de acordo com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, é subjetiva, pois necessita da comprovação de que este tenha incorrido em dolo ou culpa. (CAVALIERI, 2012, p.), Entretanto, vamos observar que o Código Civil/2002, introduziu no Direito Brasileiro uma regra geral de responsabilidade objetiva – antes admitida somente diante de previsão legal expressa, através de seu art. 927, parágrafo único. A ideia de culpa está ligada à de responsabilidade. Em regra, ninguém pode ser digno de juízo de reprovação sem que tenha faltado com o dever de cautela em seu agir.

Para os autores Gagliano e Pamplona (2017), a noção básica de responsabilidade civil é o princípio de que cada um responde pela própria culpa, porque sempre cabe ao autor o ônus da prova de que não incorreu em dano ao réu. Porém, há casos em que o ordenamento jurídico atribui a responsabilidade civil a outro, mesmo que não tenha sido causado diretamente por ele, mas, sim, por um terceiro, que é responsável juridicamente. Como exemplo pode-se citar o caso de um empregado que bate o carro da empresa em horário de serviço e causa dano a

outra pessoa. O responsável indireto é o empregador. Partindo do pressuposto do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal/88, a responsabilidade do empregador é subjetiva, isto é, depende da existência de dolo ou de culpa por parte do empregador. Logo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Assim determina o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição, que confere esse direito aos trabalhadores de ter realizado o seguro, público e privado, por seu empregador.

Esse seguro, todavia, não pode ensejar motiva de escusa para o empregador desprezar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Pois esses mesmos preceitos legais, constitucionais e infraconstitucionais, confere ao INSS, o direito regressivo ou seja, ao ressarcimento ao erário das despesas com o segurado acidentado, podendo assim, reaver os valores pagos em caso de dolo ou culpa do empregador. Portanto, a culpa e o risco integram-se na responsabilidade civil dos acidentes do trabalho.

2.3.1 ELEMENTOS ESSENCIAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

2.3.1.1 Responsabilidade Contratual e Extracontratual.

A Responsabilidade Civil Contratual: é aquela decorrente da violação de um preceito previamente combinado entre as partes. Para sua configuração são necessários dois requisitos, a saber: a existência de um vínculo anterior; o descumprimento de um dever de conduta previsto no contrato ou próprio daquele tipo de contrato. (STOCO,

A Responsabilidade Civil Extracontratual: é aquela decorrente da violação de um preceito genérico previsto em lei, consistente no dever que as pessoas têm de não causar dano aos outros. Também chamada de responsabilidade civil *aquiliana*.

Como se percebe, na responsabilidade extracontratual, não se tem vínculo jurídico anterior. Essa responsabilidade é também conhecida como responsabilidade delituosa. Não

há obrigatoriamente, com a violação da norma, a configuração de um delito, mas todas aquelas provenientes da prática de um delito são extracontratuais, são *aquilianas*.

2.3.1.2 Responsabilidade Subjetiva e Objetiva.

Apesar de ter crescido o número de hipóteses legais em que o elemento *culpa* é desnecessário para a configuração da responsabilidade civil, o atual Código mantém como regra geral a responsabilidade subjetiva, ou seja, a responsabilidade dependente da existência de culpa (intencional ou por imprudência, negligência ou imperícia), segundo Cavalieri Filho (2007. p.34).

Essa regra geral encontra-se no art. 186 do CC: *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

De qualquer forma, é bom ressaltar que há duas hipóteses de responsabilidade objetiva, bastante abrangentes no atual Código Civil de 2002. Que são as do art. 927, parágrafo único, o qual, adota a Teoria do Risco-Proveito, dispondo que os danos causados por atividade de risco dão ensejo a responsabilidade independentemente de culpa, e do art. 931, que dispõe o mesmo para as atividades de circulação de produtos. Segundo o autor Paulo NADER(, 2016. p), que:

A indenização valorativa se justifica quando o tipo de dano causado não comporta aquela reparação, no caso, danos de natureza moral, ou quando a coisa destruída é material. A pecúnia destinada ao lesado é calculada para compensar o dano. O dever de reparação do dano independe do nível de culpa, pois, tratando-se de responsabilidade subjetiva, basta que seja leve, mas o grau de culpa pode influenciar na medida da indenização ou da compensação. Sendo assim, a reparação deve abranger todos os danos impostos pelo agente à vítima, sejam eles materiais ou morais, com possível cumulação das modalidades.

Logo, fica claro que a culpa de acordo com a teoria clássica é o principal pressuposto da responsabilidade civil subjetiva, elencada basicamente no artigo 186 do CC/2002. Já quando se fala em responsabilidade objetiva, não há culpa, mas, sim, a chamada teoria do risco, prevista no § único do artigo 927, 931 e outros do CC/2002 (CAVALIERI FILHO, 2014).

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.

Art. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927 - Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

O que caracteriza a responsabilidade civil subjetiva é a presença de todos os elementos fundamentais acima referidos, ou seja, a existência de conduta, de culpa, de dano e de nexos de causalidade (entre a conduta e o dano). A teoria subjetivista fixa-se na ideia de culpa do agente com fundamento e pressuposto da obrigação de reparar; logo, se não for demonstrada culpa (negligência, imprudência ou imperícia) do agente, não há o que falar em responsabilidade dos prejuízos pelo ato. Por outro lado, a teoria objetiva independe da comprovação de culpa por parte do agente. Basta que se comprovem o dano causado e uma relação de causa e efeito entre este e o ato do réu (MELO, 2013).

Ainda sobre a responsabilidade subjetiva e seu conceito, segue os ensinamentos dos mestres GAGLIANO E PAMPLONA(2017, p.862) em que .

A noção básica da responsabilidade civil, dentro da doutrina subjetiva, é o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa — *unuscuique sua culpa nocet*. Por se caracterizar em fato constitutivo do direito à pretensão reparatória, caberá ao autor, sempre, o ônus da prova de tal culpa do réu. Todavia, há situações em que o ordenamento jurídico atribui a responsabilidade civil a alguém por dano que não foi causado diretamente por ele, mas sim por um terceiro com quem mantém alguma tipo de relação jurídica.

A responsabilidade objetiva, também intitulada teoria do risco, ao longo de sua evolução doutrinária, resultou em diversas variantes, tendo sido, a teoria do risco criado, adotada pelo diploma civil, segundo a qual quem desenvolve uma atividade por sua natureza produtora de um risco aos direitos de outrem, tem o dever de indenizar independentemente da configuração de culpa. A responsabilidade é objetiva quando o acidente decorre da atividade de risco, esta vem sendo a jurisprudência adotada. (CAVALIERI FILHO, 2014).

No entanto, há julgados que responsabilizam subjetivamente o empregador. Assevera a jurisprudência que:

AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL. PROCESSO CIVIL TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. CULPA PRESUMIDA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. MOMENTO PROCESSUAL. PREQUESTIONAMENTO. AUSÊNCIA. SUMULAS 282 E 356 DO STF. - Nos acidentes de trabalho, cabe ao empregador comprovar o cumprimento das obrigações legais de preservação da integridade física do trabalhador e respeito à normas de segurança e medicina do trabalho. Precedente específico. - Não se conhece do recurso especial quando a decisão recorrida deixa de se manifestar acerca da questão federal suscitada. - Agravo regimental não provido. (AgRg no REsp 856.791/RS, Rel. Ministro PAULO DE TARSO SANSEVERINO, TERCEIRA TURMA, julgado em 19/05/2011, DJe 26/05/2011).

Entretanto, hipóteses há em que não é necessário sequer ser caracterizada a culpa. Nesses casos, estar-se diante do que se convencionou chamar de “responsabilidade civil objetiva”. Segundo tal espécie de responsabilidade, o dolo ou culpa na conduta do agente causador do dano é irrelevante juridicamente, haja vista que somente será necessária a existência do elo de causalidade entre o dano e a conduta do agente responsável, para que surja o dever de indenizar.

A responsabilidade objetiva, também intitulada teoria do risco, ao longo de sua evolução doutrinária, resultou em diversas variantes, tendo sido, a teoria do risco criado, adotada pelo diploma civil, segundo a qual quem desenvolve uma atividade por sua natureza produtora de um risco aos direitos de outrem, tem o dever de indenizar independentemente da configuração de culpa. As teorias objetivistas da responsabilidade civil procuram encará-la como mera questão de reparação de danos, fundada diretamente no risco da atividade exercida pelo agente.

Na responsabilidade civil objetiva o empregador fica sujeito à cobertura geral dos riscos e a indenização originária do acidente, a que o empregado se dispõe na execução de sua atividade cotidiana. Decorre do art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002. Essa previsão decorre em razão das atividades de risco, ou seja, daquele decorrente da atividade cotidiana do empregado e não de uma ação esporádica. O legislador deixou claro que a responsabilidade independe de culpa, logo, não há necessidade de que o ônus da prova, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou

quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Nesse contexto, levando-se em conta os acidentes de trabalho, segundo Oliveira (2008, p.79), com base no artigo 927 do Código Civil, a responsabilidade civil do empregador é objetiva, independendo de prova de culpa, ou seja, a atividade do empregador por sua conta já é um risco. Sabe-se que é dever do empregador garantir aos seus empregados que executem suas funções com total segurança, integridade, saúde e higiene, responsabilizando-se sempre com a devida manutenção do ambiente de trabalho dentro dos parâmetros estabelecidos pelo governo. Nas palavras do auto, OLIVEIRA(2008, p.79):

O empregado acidentado recebe os benefícios da Previdência Social, cujo pagamento independe da caracterização de culpa, já que a cobertura securitária está fundamentada na teoria da responsabilidade objetiva. E pode receber também, as reparações decorrentes da responsabilidade civil, quando o empregado tiver dolo ou culpa de qualquer grau na ocorrência, com apoio na responsabilidade de natureza subjetiva. Como registra o texto da Constituição, a cobertura do seguro acidentário não exclui o cabimento da indenização .

Em verdade, a responsabilidade civil objetiva se biparte. Ela tem uma fase em que é literalmente objetiva, onde não há que se falar em culpa, e pode ter uma segunda parte que consiste numa ação regressiva, na qual, o julgador tem de se manifestar sobre a culpa, o que somente ocorrerá acidentalmente na responsabilidade civil objetiva. Sendo que a ação regressiva só será julgada procedente se verificada a existência da culpa.

2.3.2 O DANO

O dano é requisito indispensável para a caracterização da responsabilidade, seja ela contratual ou extracontratual, seja ela objetiva ou subjetiva. Observa-se então que existe responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva), porém não existe responsabilidade sem dano. A imputação da responsabilidade civil por danos pode ser dividida a partir de dois critérios: o da culpa e o do risco. O primeiro está pautado na responsabilidade subjetiva, ou seja, a responsabilidade será daquele que ao agir com culpa causa dano a outrem. Enquanto na responsabilidade objetiva, tem-se que aquele que desenvolve uma atividade de risco por natureza, implica num risco não tolerado à esfera jurídica de outrem. Segundo o mestre Cavalieri Filho (2007. p.36).

O dano classifica-se em patrimonial ou material, e em moral ou extrapatrimonial; sendo que dentro do dano patrimonial se encontram as modalidades do dano emergente e do lucro cessante. O dano moral, por conseguinte, se configura pela lesão a direitos personalíssimos como a liberdade, a honra, a integridade moral e intelectual, ou seja, são bens de foro íntimo da pessoa. Enquanto o dano material só afeta o patrimônio do ofendido, o dano moral ofende-o como ser humano. Exigem-se, porém, alguns requisitos para que o dano seja indenizável, quais sejam: a violação de um interesse jurídico patrimonial ou extrapatrimonial de uma pessoa; a certeza do dano; a subsistência do dano. De acordo as lições de (GONÇALVES, 2011).

O dano patrimonial ou material se consubstancia na lesão que causa perda ou deterioração, total ou parcial, de bens materiais pertencentes à vítima, sendo então, bens economicamente apreciáveis, abrangendo o dano emergente e o lucro cessante. O dano material pode também atingir a própria pessoa, como se percebe nas lesões corporais decorrentes de acidente de trabalho. O dano moral, representado pela lesão de interesses extrapatrimoniais, é a ofensa aos sentimentos afetivos da pessoa, à sua intimidade e decoro, ao bom nome, à dignidade da pessoa humana etc., que cause aflição, angústia, desgosto, vexame à vítima. Revela-se então pela dor experimentada pelos pais quando da morte violenta do filho, o padecimento ou complexo de quem suporta um dano estético, a humilhação de quem foi publicamente injuriado.

Pelo primeiro requisito se extrai a obrigatoriedade do dano atingir um bem jurídico tutelado pertencente a um sujeito de direito, destacando aí que o Superior Tribunal de Justiça, há tempos entendeu cumuláveis as indenizações por danos materiais e morais oriundas do mesmo fato. No que tange ao segundo requisito, conclui-se que somente o dano efetivo e certo é passível de indenização, ou seja, não pode ele ser mera possibilidade, ser abstrato ou hipotético. A subsistência do dano, como terceiro requisito, verifica-se quando não houve por parte do ofensor a reparação espontânea do dano, até o momento de sua exigibilidade em juízo.

O dano emergente é o efetivo prejuízo experimentado pela vítima, é a diminuição de seu patrimônio; revela-se neste caso, não existir dificuldade em estabelecer o desfalque patrimonial. Lucro cessante se revela por ser a perda de um ganho esperado, ou seja, o que razoavelmente se deixou de ganhar em razão do evento danoso.

Dentro do dano moral, observa-se o dano moral direto, que se caracteriza por uma lesão específica de um direito extrapatrimonial, como os direitos da personalidade; e também o dano moral indireto que se consubstancia em uma lesão específica a um bem ou interesse de

natureza patrimonial, mas que, produz um prejuízo na esfera extrapatrimonial (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2014), citando como exemplo, no direito trabalhista, o rebaixamento.

2.3.3 O NEXO DE CAUSAL

O Nexo de Causalidade representa o mais relevante dos pressupostos da responsabilidade civil. Constitui-se por ser a ligação, a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o resultado produzido, qual seja o dano sofrido pela vítima. O fato lesivo deve ser procedente da ação, seja diretamente ou como consequência previsível. Portanto, enquanto conceito, o nexo causal: “*é o liame, o vínculo entre a conduta (ação ou omissão) e o dano.*” Assim esclarece o vínculo entre a conduta e o resultado danoso Rui STOCO (2007, p.146), que :

Não basta que o agente haja procedido contra *jus*, isto é, não se define a responsabilidade pelo fato de cometer um “erro de conduta”, não basta, ainda, que a vítima sofra um dano, que é o elemento objetivo do dever de indenizar, pois, se não houver um prejuízo, a conduta antijurídica não gera obrigação de indenizar. É necessário, além da ocorrência dos dois elementos precedentes, que se estabeleça uma relação de causalidade entre a injuridicidade da ação e o mal causado.

Ainda, segundo Cruz (2005 *apud* MANGUALDE, 2008, p.49) o nexo causal possui duas funções: a de determinar a quem se deve atribuir o resultado, e a verificação da extensão do dano, servindo o nexo causal, como medida para a indenização. Por esta tese torna-se mais fácil medir a indenização no caso de responsabilidade objetiva, pelo fato de não existir parâmetro de culpa. Muitas vezes o empregado, seguro de já ter dominado o processo de seu trabalho, devido à rotina, se sente imune a acidentes e age de maneira displicente, não observando as orientações e treinamentos recebidos; assim, quando a causa do acidente for a conduta da vítima sem que o empregador tenha descumprido com as normas legais, técnicas e dever geral de cautela, não se falará em responsabilização civil do empregador.

Nesse sentido, por fato de terceiro na relação laboral, entende-se como o ato ilícito praticado por alguém que não seja o acidentado, o empregador ou seu preposto. Os danos existem, porém, não há meios de estabelecer a conexão entre as causas do dano e o empregador (MANGUALDE, 2008, p.50); o acidente, a despeito de ter acontecido durante a

jornada de trabalho, não gera o nexo causal para a responsabilidade civil do empregador caso a prestação dos serviços não tenha contribuído para o infortúnio. É o caso da agressão a um funcionário por terceiros.

Ementa: CIVIL E PREVIDENCIÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. BENEFÍCIO ACIDENTÁRIO. PENSÃO POR MORTE. AÇÃO REGRESSIVA DO INSS CONTRA O EMPREGADOR. ART. 120 DA LEI Nº 8.213 /91. CULPA DA EMPRESA. NEGLIGÊNCIA. NÃO COMPROVAÇÃO. O artigo 120 da Lei nº 8.213 /91 é claro ao vincular o direito de regresso da autarquia previdenciária à comprovação da negligência por parte do empregador quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho, indicadas para a proteção individual e coletiva; Ante a não comprovação de conduta negligente por parte da empresa, a improcedência do pedido é medida que se impõe. TRF-4 - APELAÇÃO CIVEL AC 50326425520114047000 PR 5032642-55.2011.404.7000 (TRF-4)Data de publicação: 29/01/2015

Em relação ao caso fortuito e força maior, observa-se que os doutrinadores não adotam um critério único para a definição destes dois termos, referindo-se a eles como eventos inevitáveis, ainda que previsíveis, aliados à ausência de culpa. Cita-se como característica básica da força maior a sua inevitabilidade, mesmo sendo a sua causa conhecida, e como característica do caso fortuito, a imprevisibilidade. GAGLIANO; PAMPLONA(2014, p.). Exemplifica o caso da morte de empregado rural vitimado por raio, que é um acontecimento imprevisível e inevitável, de origem natural, caracterizando-se o caso fortuito ou força maior, excluindo a possibilidade de encargo indenizatório.

Necessário se faz, todavia, apontar aqui, as excludentes do nexo de causalidade, e portanto, excludentes da responsabilidade, quais sejam : a culpa exclusiva da vítima; caso fortuito ou força maior; e fato de terceiro. Ou seja, apesar de alguns acidentes ocorrerem durante a prestação de serviço na relação laboral, não autorizarão o acolhimento da responsabilidade civil do empregador.

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIZAÇÃO DO EMPREGADOR. IMPOSSIBILIDADE ANTE A INEXISTÊNCIA DE NEXO ETIOLÓGICO

Para que se configure a obrigação de reparação pelo empregador no que tange ao acidente de trabalho sofrido pelo empregado, é imperioso que ocorra o dano propriamente dito, que haja nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho realizado, bem como a existência de culpa patronal (arts. 186 e 927 do Código Civil-CC e art. 7º, inc. XXVIII, da CRFB-1988). Não restando comprovado nos autos que o acidente ocorreu em virtude do trabalho desenvolvido pelo Autor junto à Ré, impõe-se a manutenção da sentença que indeferiu a indenização respectiva pleiteada.

TRT-PR-78009-2005-651-09-00-1-ACO-34783-2006 - 4A. TURMA -
Relator: LUIZ CELSO NAPP - DJPR 05/12/2006

Como esclarece Oliveira (2011, p). A culpa exclusiva da vítima, no âmbito da relação laboral, se caracteriza quando a única causa do acidente de trabalho tiver sido a conduta do empregado, quando por exemplo, a vítima provoca o acidente intencionalmente (com dolo), ou quando, apesar de trabalhar em ambiente adequado e ter sido advertida, desacatou as orientações dadas pelo empregador, ou seja, desrespeitando o poder diretivo patronal, infringindo as normas de segurança e acabou se acidentando (presença de descaso intencional ou culpa consciente).

Existem três teorias que visam explicar o elemento causal como fonte para reparação: a da equivalência das condições; da causalidade adequada e do dano direto e imediato, não existindo, porém, um consenso entre doutrina e jurisprudência nacional acerca de qual teoria foi consagrada no ordenamento pátrio. Não sendo aqui oportuno, pelo espaço e tempo, a apresentação e delimitação detalhada de cada uma delas no presente trabalho. Portanto segue em resumo, a partir da obra do Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho(2010) e Sebastião G. Oliveira (2008).

Teoria da causalidade adequada: é a que afirma que a causa é apenas o comportamento adequado a produzir o resultado, segundo a análise de um homem de mediana prudência e discernimento. Para essa teoria não basta que com a eliminação mental se exclua a produção do resultado, é preciso que a conduta seja idônea para produzir esse resultado. Por ela o julgador teria que ver qual das causas existentes do dano seria a mais pertinente à reparação.[...] Teoria dos danos diretos e imediatos: de acordo com essa teoria somente serão indenizáveis os danos causados diretamente pela conduta do agente, portanto os danos remotos não são indenizáveis, o CC/02 adotou essa teoria no art. 403 quando dispõe: “*Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.*”[...] Teoria da equivalência das causas: é a que afirma que é causa de um dano toda ação ou omissão sem a qual o resultado não teria ocorrido. Assim, todas as pessoas que, de alguma forma, concorrem para a geração do dano, devem ser acionadas.

Daí conclui-se que, não se identificado, o nexos causal que leva o ato danoso ao seu responsável, não haverá possibilidade de ressarcir a vítima. Portanto, trata-se então, o nexos causal, de elemento indispensável também na orbita trabalhista para averiguar a responsabilidade oriunda de acidente do trabalho. Importante se faz ressaltar que o nexos de causalidade não se confunde com o elemento culpa, pois o nexos causal serve para determinar

se tal dano e suas consequências. Podem ser imputadas à ação de uma pessoa, indicando a autoria desta ação; já a culpabilidade se reflete pela reprovação da conduta de alguém.

2.3.4 A CULPA

“[...]é um fato subjetivo gerador de consequências jurídicas, consiste na intenção (*dolo*), na negligência, na imperícia ou na imprudência”. Na lei, mais precisamente no artigo 186 do Código Civil, através das expressões “ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência”, o elemento culpa, especialmente após a edição do Código Civil de 2002, deixou de ser pressuposto geral da responsabilidade civil. Isso devido ao fato de que, o novo Código recebeu uma nova espécie de responsabilidade, a responsabilidade civil objetiva, que prescinde do elemento culpa para a sua configuração.

Logo: *Dolo* é intenção. *Imprudência* é uma ação exagerada, sem cautela (é um agir de mais). *Negligência* é uma falta, é um atuar descuidado (é um agir de menos). Já a *Imperícia* é um atuar sem o cumprimento das regras de uma profissão ou ofício. A culpa em sentido amplo ou *lato sensu* é aquela na qual se verifica o dolo, onde a atuação do agente se deu de forma intencional, ou seja, ele agiu conscientemente, procurou o resultado: violar um direito alheio. Definições segundo o Desembargador RUI STOCO (2007).

Nas palavras de Gonçalves (2011, p.316), no dolo “a conduta já nasce ilícita, porquanto a vontade se dirige à concretização de um resultado antijurídico – o dolo abrange a conduta e o efeito lesivo dele resultante”. No dolo o agente aspira a ação e também o resultado, sendo a sua conduta, ilícita desde a origem. A culpa em sentido estrito ou *stricto sensu*, também denominada culpa aquiliana, por sua vez, é aquela na qual se verifica a negligência, imprudência e imperícia, em relação ao direito alheio. Consiste na falta de diligência, não havendo a deliberação de violar um dever.

O posicionamento doutrinário dominante, a culpa em sentido amplo, possui como elementos a voluntariedade do comportamento do agente, que se verifica não pela intenção de causar dano, mas por revestir-se de naturalidade, espontaneidade, a previsibilidade, ou seja, o

resultado deverá ser previsto pelo agente ou pelo menos previsível, e conseqüentemente evitado, e como terceiro elemento da culpa tem-se a violação de um dever de cuidado, ou seja, a falta de cautela. Discorrendo acerca da culpabilidade que acarreta na responsabilidade civil que, por sua vez, embasa a ação regressiva acidentária, Miguel Horvath Júnior leciona que:

A responsabilidade civil que fundamenta a ação regressiva surge em virtude do não cumprimento (omissivo ou comissivo) das normas de prevenção, caracterizando o ato ilícito (aquele praticado em desacordo com a norma jurídica destinada a proteger interesses alheios, é o que viola o direito subjetivo individual causando prejuízo a outrem, criando o dever de reparar tal lesão). O ato ilícito caracteriza-se por ação ou omissão voluntária.

Nesse mesmo sentido, o entendimento de GAGLIANO E PAMPLONA(2017,p.):

Em nosso entendimento, portanto, a culpa (em sentido amplo) deriva da inobservância de um dever de conduta, previamente imposto pela ordem jurídica, em atenção à paz social. Se esta violação é proposital, atuou o agente com dolo; se decorreu de negligência, imprudência ou imperícia, a sua atuação é apenas culposa, em sentido estrito.

Quanto aos elementos da culpa, ensina que : A culpa em sentido amplo, compõe-se, segundo a doutrina tradicional, dos seguintes elementos, GAGLIANO E PAMPLONA(2017,p.) :

a) *voluntariedade do comportamento do agente* — ou seja, a atuação do sujeito causador do dano deve ser voluntária, para que se possa reconhecer a culpabilidade. Note-se que, se houver, também, vontade direcionada à consecução do resultado proposto, a situação reveste-se de maior gravidade, caracterizando o dolo. Neste, portanto, não apenas o *agir*, mas o próprio *escopo* do agente é voltado à realização de um prejuízo. Na culpa em sentido estrito, por sua vez, sob qualquer das suas três formas de manifestação (negligência, imprudência ou imperícia), o dano resulta da violação de um dever de cuidado, sem que o agente tenha a vontade posicionada no sentido da realização do dano; b) *previsibilidade* — só se pode apontar a culpa se o prejuízo causado, vedado pelo direito, era previsível. Escapando-se do campo da previsibilidade, ingressamos na seara do fortuito que, inclusive, pode interferir no nexo de causalidade, eximindo o agente da obrigação de indenizar; c) *violação de um dever de cuidado* — a culpa implica a violação de um dever de cuidado. Se esta inobservância é intencional, como visto, temos o dolo.

Porquanto resulta da inobservância de um dever de conduta, previsto expressamente em lei, ou então em pactos plurilaterais dotados de caráter normativo, a exemplo dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. Com efeito, conclui-se que a culpabilidade dos empregadores apresenta um caráter ilícito. Aqui elencados os três tipos de culpa do

empregador, corroboradas pelo artigo 932, III do vigente Código Civil e da Súmula nº 341 do Superior Tribunal Federal, a saber:

Culpa in eligendo: ao escolher um superior hierárquico sem os devidos conhecimentos, habilidades e atitudes para liderar uma equipe de trabalho, confiando a árdua tarefa de garantir a execução dos serviços para o qual fora contratado, bem como manter em harmonia o ambiente de trabalho. Quando estas situações não se concretizam, instauram-se condições propícias para a evolução de práticas relacionadas aos diversos tipos de assédio.

Culpa in vigilando: quando o empregador deixa de fiscalizar a atuação de seus superiores hierárquicos e da própria equipe de trabalho, deixando com que o ambiente organizacional macule-se de conduta irresponsável e discriminatória de algumas pessoas.

Culpa in custodiendo: resultando da falta de cautela e cuidado em relação ao trabalhador, presumindo-se culpado o empregador que permite a adoção de atos perversos e discriminatórios no âmbito de seu empreendimento.

Estes são os principais pontos da celeuma que envolve a aferição da culpa, tanto para o assédio moral, como para o abuso laboral em razão do poder diretivo patronal, quanto a configuração, como causa ou concausa de acidente do trabalho ou doença ocupacional. Em razão do comportamento negligente do empregador, tem-se uma desagradável e fatídica situação laboral, de perdas de vidas e adoecimento do trabalhador, pelo infortúnio em área de risco criado, o que caracteriza-se nas relações de trabalho, atualmente.

Como destaque, também para o entendimento de alguns doutrinadores, como Castro e Lazzari, Horvaht, Zimmermann e Fernando Maciel, (2015, p.) que defende o caráter amplo da culpabilidade, que embasa a pretensão ressarcitória do INSS em suas ações regressivas acidentárias. Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, que também defendem o caráter amplo da culpabilidade. Destacando ainda que os referidos autores eu lecionam que a existência de responsabilidade subjetiva do empregador decorre de um ato ilícito, o qual se materializa numa conduta culposa (negligência ou imprudência) quanto ao cumprimento das normas protetivas da saúde e segurança do trabalho.

No entanto, o empregador terá sua responsabilidade civil afastada, nas hipóteses excludentes do art. 188, CC/2012 ou seja, legítima defesa, exercício regular de direito ou estado de necessidade, quando houver dolo do empregado, ou força maior. (Castro; Lazzari, 2014 p. 483). Portanto, vale lembrar, que deve necessariamente haver o nexo causal para atribuição de responsabilidade.

O art. 156 da CLT dispõe que incumbe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho. No desempenho desse mister, os Auditores Fiscais do Trabalho analisam os acidentes do trabalho e lavram os respectivos relatórios fiscais em que são apontados os fatores causais que contribuíram para o sinistro, Oliveira, S. (2010, p.). Relatórios rasos, sem profundidade na investigação das causas ou concausas, para ocorrência do evento. Geram em muitas das vezes, falta de elementos de culpabilidade, mas não porque, o evento possa não ter ocorrido, mas sim porque a investigação/instrução não realizou uma análise multidisciplinar do acidente.

Portanto entende-se que a diferença da responsabilidade civil objetiva para a subjetiva não está, portanto, na possibilidade de discutir culpa, mas, sim, na circunstância da culpa ser um elemento obrigatório de ônus da prova, pois, na responsabilidade civil subjetiva (seja de culpa provada ou de culpa presumida), o julgador tem de se manifestar sobre a culpa, o que somente ocorrerá acidentalmente na responsabilidade civil objetiva.

CAPÍTULO 3: A AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA E OS PRESSUPOSTOS .

3.1 O CONCEITO E O FUNDAMENTO LEGAL.

“As ações regressivas acidentárias representam o instrumento processual que viabiliza ao INSS o ressarcimento das despesas com as prestações sociais implementadas em face dos acidentes do trabalho ocorridos por culpa dos empregadores que descumprem as normas de saúde e segurança dos trabalhadores.”

(Cartilha – Ação Regressiva Acidentária – 2014 – PGF/PGE/AGU/INSS).

As Ações Regressivas, procedimentos que o INSS vem ajuizando contra as empresas com base no artigo 120 da lei 8.213/91, que dispõe: “ *Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva , a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis.* “ Além da base legal citada acima, encontra a PGF/AGU amparo para a responsabilização civil do Empregador, nos Artigos 186 do Código Civil e 927 a 942 do mesmo diploma legal.

Portanto, as ações regressivas estão reguladas pela Lei de Benefícios da Previdência Social, Lei n. 8.213/91, quando se fala em ações regressivas para casos de acidente de trabalho. Destaca-se o artigo 120 e 121 da lei mencionada, bem como, os arts. 186 e 927, ambos do Código Civil de 2002. A chamada responsabilidade objetiva foi consagrada no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil de 2002, cuja redação expõe que a obrigação é de reparar o dano, independente de culpa, nos casos elencados nas leis ou quando o dano concorrer para que ocorra com outrem. Em consonância com esse artigo, o Código Civil, no artigo 186, explicita que todo aquele que, por ação ou omissão voluntária agir com negligência ou imprudência, infringir o direito e motivar dano a outrem, ainda que puramente moral, comete ato ilícito.

Atualmente de acordo o grupo de trabalho PGF/PGE/AGU/INSS (cartilha ARA, 2014 - AGU), com base no art. 4º da Portaria Conjunta PGF/PFE-INSS nº 06/:

“Há três espécies de ilícitos que podem ensejar o ajuizamento de uma ação regressiva previdenciária : o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho que resultar em acidente do trabalho, o que dá ensejo à AÇÃO REGRESSIVA ACIDENTÁRIA; cometimento de crimes de trânsito na forma do Código de Trânsito Brasileiro, o que dá ensejo à AÇÃO REGRESSIVA DE TRÂNSITO; ou o cometimento de ilícitos penais dolosos que resultarem em lesão corporal, morte ou perturbação funcional, o que nos casos de violência doméstica dará ensejo à AÇÃO REGRESSIVA MARIA DA PENHA. Outrossim, oportuno salientar que, nos casos de doenças ocupacionais que venham a atingir um expressivo número de trabalhadores que atuam numa determinada empresa, ao invés de ingressar com várias ações regressivas, o INSS e os Procuradores Federais, avaliam a possibilidade de promover uma AÇÃO REGRESSIVA COLETIVA, na qual se pleiteará o ressarcimento de toda a despesa previdenciária suportada pelo INSS em virtude da conduta culposa do empregador.

No entanto considera-se, que ação regressiva previdenciária, é : “a ação que tenha por objeto o ressarcimento ao INSS de despesas previdenciárias determinadas pela ocorrência de atos ilícitos. Nos termos do art. 2º da Portaria Conjunta PGF/PFE-INSS nº 06/2013.

A negligência mencionada é a condição que autoriza o ressarcimento ao INSS pelo empregador, porque o dano causado ao trabalhador foi cometido por inobservância das normas padrão de segurança e de higiene do trabalho. Lei 8213/1991. Art.120. *“Art. 120. Em casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social, proporá ação*

regressiva contra os responsáveis.” Da mesma forma, a Constituição Federal de 1988 (CF/88), no artigo 7º, XXII, prevê o direito do trabalhador à melhoria de sua condição social através da diminuição dos riscos relativos ao trabalho, por meio do respeito às normas de saúde, de segurança e de higiene.

Por fim, pode-se ainda defini-la como um instrumento punitivo pedagógico junto ao meio empresarial para a concretização de política de prevenção de acidentes, de acordo com o que preceitua as obras de Maciel (2015), e de Zimmermann (2012). Há divergências sobre o conceito, para alguns autores ela visa tão somente à restituição aos cofres públicos das despesas suportadas pela autarquia com a concessão dos benefícios acidentais.

Já para outros, é um mecanismo de prevenção de inúmeros acidentes de trabalho e de ressarcimento dos gastos produzidos por eles, os empregadores. Diante do exposto acima, cabe salientar que não há, todavia, um conceito pré-definido e unânime do que seja a ação regressiva acidentária.

3.2 OS PRESSUPOSTOS MATERIAIS E PROCESSUAIS.

Os pressupostos materiais e processuais são essenciais às Ações Regressivas Acidentárias, para que exista qualquer possibilidade ao “ direito de regresso ,” emanados do Art. 120 da lei 8.213/1991. A propositura da Ação Regressiva Acidentária pressupõe que estejam presentes três circunstâncias fáticas.

Porém, no caso concreto, convém analisar cada um dos pressupostos de forma mais detida visando a uma melhor compreensão do todo, já que cada um deles parte de fundamentos legais diversos e encontram-se baseados em circunstâncias que não se comunicam.

3.2.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS

Os fundamentos jurídicos da ação regressiva previdenciária compreendem a demonstração do descumprimento do dever de cuidado objetivo e a própria intenção em ofender o bem jurídico protegido, manifestado pela desobediência / infringência às normas de

tutela do Estado. Ocorre que, no Brasil, inúmeros acidentes deixam de serem notificados (fenômeno da subnotificação), motivo pelo qual a atuação da PGF não deve ficar restrita aos casos formalmente comunicados ao INSS. É preciso um trabalho educativo, junto ao empregador, no intuito de combater os efeitos da subnotificação.

O primeiro elemento fático a ser demonstrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social quando da propositura da Ação Regressiva Acidentária é ocorrência de um acidente de trabalho, seja ele típico ou atípico, formalizado com a emissão da CAT – comunicação de acidente de trabalho pela empresa. O dever de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), que está previsto no artigo 22 da Lei 8.213/1991. A subnotificação representa o descumprimento, por parte dos empregadores, do dever de comunicação dos acidentes do trabalho à Previdência Social, previsto em lei. (OLIVEIRA,S. 2013,p.)

A demanda regressiva encontra seu primeiro fundamento jurídico no texto da Constituição Federal de 1988, que ao dispor sobre os direitos sociais, em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, reconhece o direito dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho saudável, e atribui ao empregador a responsabilidade pela salubridade desse ambiente e pelos acidentes de trabalho que decorrerem de sua conduta dolosa ou culposa.

Art 7º, XXXVIII, CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

A ação regressiva acidentária possui fundamento legal no artigo 120 da Lei nº 8.213/91, o qual estabelece que: “*Nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis*”.

Como fundamento jurídico mediato da ação regressiva acidentária, tem-se a demonstração do descumprimento do dever de cuidado objetivo, manifestado pela desobediência às normas protetivas do trabalhador nos casos previstos nos arts.120 e 121 da Lei n. 8.213/91.

Art. 120. Nos casos de negligência quanto às normas-padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a previdência social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Art. 121. O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem.

O fundamento infraconstitucional da Ação Regressiva Acidentária, também está previsto nos artigos 19, assim como no Art. 120, da Lei de Benefícios da Previdência Social, que assim dispõe de forma mais específica no seguinte sentido:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

No entanto, ainda que não houvesse a previsão legal e específica acima, poderia enquadrar a situação na regra geral da responsabilização civil, conforme ocorre com as demais modalidades de ações regressivas, em que o fundamento normativo está no instituto da responsabilidade civil previsto nos arts. 186 c/c 927 do Código Civil, os quais preconizam que. Em matéria de responsabilidade civil por acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais Sebastião Geraldo de Oliveira (2008,p72-73), ratifica a pluralidade funcional do instituto, referindo que:

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso, além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar. (MACIEL, 2015,p.38)
[...]

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Segundo destaca Martinez, V. (2013,p.):

A negligência não se confunde com a imperícia ou a imprudência, que são elementos da culpa que não interessariam à hipótese ora cogitada, mas que podem produzir acidente em função da inabilidade do superior hierárquico, agindo perigosamente ou pondo em risco a saúde ou a integridade física dos empregados.

O Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) praticamente reproduz a previsão legal na legislação previdenciária das ações regressivas, nos artigos 341 e 342:

Art. 341. Nos casos de negligência quanto às normas de segurança e saúde do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a previdência social proporá ação regressiva contra os responsáveis.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Emprego, com base em informações fornecidas trimestralmente, a partir de 1º de março de 2011, pelo Ministério da Previdência Social relativas aos dados de acidentes e doenças do trabalho constantes das comunicações de acidente de trabalho registradas no período, encaminhará à Previdência Social os respectivos relatórios de análise de acidentes do trabalho com indícios de negligência quanto às normas de segurança e saúde do trabalho que possam contribuir para a proposição de ações judiciais regressivas.

Art. 342. O pagamento pela previdência social das prestações decorrentes do acidente a que se refere o art. 336 não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de terceiros.

Portanto, fica evidente que a Lei de Benefícios da Previdência Social (LBPS) e o Decreto nº. 3.048/99 autorizam o INSS a propor o estorno das despesas, em caso de descumprimento de normas de segurança e de medicina do trabalho por parte das empresas. A LBPS tem o potencial de fazer com que a empresa garanta a vida, a saúde e a segurança dos empregados. O preceito legislativo, se aproxima da formulação da Procuradoria Geral Especial/ PGF/ AGU, grupo de procuradores que cuida dos procedimentos de implementação da ARA contra os empregadores, o fundamento da ação regressiva, que seria o seguinte:

[...] fundada no direito de uma pessoa (direito de regresso) de haver de outrem importância por si despendida ou paga no cumprimento de obrigação, cuja responsabilidade direta e principal a ele pertencia. A ação tem por objetivo reaver a soma despendida nessa reparação da pessoa cujo dano foi por ela, individualmente causado. (MACIEL, 2010)

A concessão de benefícios gerada pelo descumprimento das normas acima referidas, determinada por um ato ilícito, viola as premissas da Previdência Social e, conseqüentemente configura dano ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS. Sendo o INSS gestor desse patrimônio, o mesmo deve buscar o ressarcimento das despesas previdenciárias realizadas e por realizar.

O inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal assevera que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e segurança. Por sua vez, o artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho atribui às

empresas a responsabilidade pela observância dessas normas, bem como pela instrução dos empregados quanto às precauções de se evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. O artigo 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91 também prevê a responsabilidade da empresa pela adoção e uso das medidas de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Segundo Maciel(2015,p.47) “ *No âmbito do constitucionalismo brasileiro*”, as garantias e os direitos fundamentais, convalida os fundamentos normativos constitucionais e infraconstitucionais no ajuizamento da ARA, “ *o capítulo destinado aos princípios gerais da atividade econômica, mais especificamente no art. 170 e seguintes da CF/88, também apresenta elementos que embasam a pretensão preventiva de acidentes perseguida pelas ARAs do INSS.*” De igual modo, toda e qualquer conduta ilícita praticada em desacordo com a legislação protetiva que o Estado eleja, quais sejam: a integridade física ou psíquica, atingindo o bem jurídico tutelado, pode ensejar o exercício da pretensão ressarcitória.

Encontrados nos casos de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, os elementos fáticos, que venham encaixar-se nos fundamentos da ARA, como por exemplo, segundo Oliveira, J.(2011), “o nexos de causalidade entre o acidente e a sua causa (culpa do responsável quanto ao descumprimento e ausência de fiscalização das normas de segurança do trabalho)”, elementos que configuram-se no descumprimento das normas de proteção constantes na CLT, Normas Regulamentadoras - NR's, normas dos conselhos de fiscalização profissional, normas de segurança inerentes a certas atividades profissionais, entre outras.

E aqui, faz jus apontar para o abuso de direito, do poder diretivo patronal, quando este é negligente, estipulando metas e atividade que vai além das forças do trabalhador. Assim destaca o procurador Maciel(2015, p.124):

A pretensão ressarcitória veiculada na ARA tem fundamento na responsabilidade subjetiva da empresa-ré, porquanto a procedência dos pedidos pressupõe o elemento culpa, representada pelo descumprimento e/ou pela ausência de fiscalização das normas protetivas da saúde e segurança dos trabalhadores. Ocorre que a observância desses preceitos normativos não representa apenas uma obrigação de natureza legal prevista no art. 157 da CLT, mas também um dever contratual implícito que deve ser observado pelos empregadores, no sentido de adotar as medidas necessárias à preservação da incolumidade física e psicológica do empregado no seu ambiente de trabalho.

Em que pese o art. 120 da Lei n. 8.213/91 faça referência apenas à negligência enquanto modalidade de culpa capaz de gerar o direito regressivo ao ressarcimento, referida culpabilidade deve ser interpretada em seu sentido amplo, abrangendo tanto os casos de dolo

como também as demais modalidades de culpa em sentido estrito, condutas que podem se materializar em ações positivas ou negativas (omissões). Evidenciando a distinção entre tais comportamentos, nesse sentido salutar as lições do mestre Sérgio Cavalieri (2012) dispõe que *“no dolo o agente quer a ação e o resultado, ao passo que na culpa ele só quer a ação, vindo a atingir o resultado por desvio accidental de conduta decorrente de falta de cuidado”*. (MACIEL, 2015, 29-30)

Respondendo portanto a Previdência Social pelo pagamento de despesas previdenciárias, conserva o direito de regresso, baseado na responsabilidade subjetiva, contra aqueles que deram causa. Afigura-se, pois, que a Previdência Social conta com direito ao ressarcimento das despesas, decorrentes dos fatos havidos a partir do descumprimento das normas legais, havendo de envidar esforços no sentido de identificar os responsáveis, levantar provas e propor as medidas judiciais cabíveis.

3.2.2 AJUIZAMENTO DA ARA.

A ação regressiva acidentária deverá ser proposta quando estiverem presentes os elementos suficientes de prova da ocorrência do ato ilícito, da culpa, donexo causal e da realização de despesas previdenciárias.

Antes de ajuizar uma ação regressiva, o Procurador Federal deverá adotar algumas diligências administrativas a título de instrução prévia, O art. 6º da Portaria Conjunta PGF/PFE-INSS nº 6/2013, procedimento denominado de PIP (Modelo anexo), o que deverá ser feito a fim de identificar a ocorrência dos pressupostos fáticos da pretensão ressarcitória. Que assim define essa fase instrutória: *“Art. 6º O procedimento de instrução prévia – PIP compreende o levantamento das informações, documentos previdenciários e constituição de prova da ocorrência dos ilícitos tratados nesta portaria, com vistas ao eventual ajuizamento da ação regressiva.”*

Quanto ao ajuizamento da ARA não se trata de mera faculdade, da Previdência Social, mas de obrigação legal, um verdadeiro poder-dever. A utilização do verbo “proporá” sinaliza a imposição do legislador, que não abriu margem para discricionariedade do administrador

público no que se refere à propositura da ação, com o intuito de preservar os recursos públicos, mas também de concretizar políticas públicas de prevenção de infortúnios. Colaborando com os argumentos acima evidenciados, o caráter imperativo da propositura da ação regressiva acidentária, em sua obra Fernando Maciel, traz destacado o entendimento do magistrado trabalhista Melhado, onde que:

A previdência social deve ingressar com ação para ressarcir-se das despesas resultantes do acidente do trabalho, consistentes dos benefícios pagos ao trabalhador. Respeitadas as normas de segurança e higiene do trabalho, o acidente também pode ocorrer. É uma fatalidade e bem por isso é coberto integralmente pelo sistema de seguro social. Porém, se as normas de segurança e higiene do trabalho (basicamente, as contidas nos art. 154 a 200 da CLT e nas portarias de regulamentação) não foram cumpridas pelo empregador, ele deve ressarcir a Previdência Social. (MACIEL, 2015, p. 16)

Fernando Maciel (2015, p.16 e 17), faz alusão ao tema, classificando o dever de agir da Previdência Social.

Como se não bastasse, o legislador preocupou-se em reforçar não apenas o dever de ressarcimento, mas o caráter compulsório da postura a ser adotada pela previdência, quando a previu e até mesmo orientou a atuação em juízo, ao definir que não seriam compensáveis o benefício por ela pago e a indenização a cargo do empregador. (Artigos 120 e 121 da Lei 8.213/91).

Este é o entendimento trazido pela doutrina, que vem se consolidando na jurisprudência, colaboram Fernando Maciel (2015, p.15) e Cirlene Zimmermann (2012, p.). *“à ocorrência de um acidente de trabalho sofrido por segurado do INSS, a concessão de alguma prestação social acidentária pelo Instituto Nacional do Seguro Social, e a negligência do empregador quanto ao cumprimento e à fiscalização das normas de saúde e segurança do trabalho.”*

As ações regressivas do INSS para acidentes de trabalho são propostas pela Procuradoria Geral Federal (PGF) e englobam ressarcir todas as despesas do Órgão Gestor, com a pessoa acidentada; na esfera previdenciária, destaca-se a aposentadoria por invalidez, auxílios doenças acidentário, auxílio acidente, pensão por morte e demais benefícios e serviços. Para Zimmermann, que analisou a *Ação Regressiva Acidentária à luz da Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen*, em respeito ao princípio da legalidade, que norteia a atuação de toda a Administração Pública, a referida demanda somente pode ser ajuizada a partir da entrada em vigor da norma que a criou, por não haver legislação anterior autorizando o

Instituto Previdenciário a buscar o direito de regresso, conforme expõe a Procuradora Cirlene Zimmermann(2012):

Disso, conclui-se que somente os acidentes do trabalho ocorridos a partir de 25 de julho de 1991, em razão de negligência quanto às normas-padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para proteção individual e coletiva, e que gerem o pagamento de benefício pela Previdência Social, serão plausíveis de terem os seus responsáveis punidos com o ajuizamento da ação regressiva acidentária.

Ao ajuizar uma ação regressiva previdenciária, prospera o argumento perante o judiciário de que os supostos danos sofridos pelo trabalhador segurado decorrem da negligência das empresas no ambiente de trabalho. Inclusive a atitude negligente do empregador, é tipificada em contravenção penal, conforme exposto no artigo 19, §2º, da Lei nº 8213/91: “§ 2º *Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.*”

Portanto, entende-se que a importância da propositura de ações regressivas não é por causa dos valores recuperados pelo INSS, mas, sim, em virtude do efeito punitivo educacional que delas decorre, no sentido de induzir a uma observância mais eficaz das normas de prevenção de acidentes do trabalho, por fornecer aos empregados condições laborais mais adequadas à saúde e ao bem-estar.

3.2.2.1 COMPETÊNCIA

Compete à Justiça Federal da Subseção do foro do domicílio do réu processar e julgar a ação regressiva previdenciária (art. 109, § 1º, da Constituição da República). No caso, em que houver pluralidade de domicílios de um mesmo réu, o ajuizamento será feito no foro do domicílio onde tiver ocorrido o fato. Ocorrendo pluralidade de domicílios da empresa-ré, em caso de acidente do trabalho, se a filial situada no local do acidente tiver sido extinta com o encerramento de suas atividades e as filiais ativas em nada contribuíram para o referido infortúnio, a competência para a propositura da ação regressiva é deslocada para o foro do domicílio da sede/matriz da empresa empregadora (ZIMMERMANN, 2012, p.43).

Esse é o mesmo entendimento do Procurador Federal e jurista Fernando Maciel, Autor da obra sobre o tema “*Ações Regressivas Acidentárias (2015)*”, que, o artigo 120 da

Lei n. 8213/91 não criou um direito em favor do INSS, mas estipulou seu dever de agir. Assim destaca Maciel(2015, p. 51-52), quanto a competência da Justiça Federal, para o ajuizamento das Ações Regressivas:

[...] partem da premissa de que, na parte final do art. 109, I, da CF.88, o legislador constituinte expressamente excluiu algumas matérias da competência da Justiça Federal, entre elas as causas de acidentes de trabalho, as quais deveriam ser julgadas pela Justiça Estadual, nos termos do art. 129, II, da Lei n. 8.213/91.

Por tanto, apesar das divergências, em razão da competência, entre parte da doutrina e a defesa técnica dos empregadores, contra a jurisprudência já firmada, não restada dúvida, quanto qual é o entendimento que prevalece. O juízo competente para o caso é a Justiça Federal da comarca do domicílio da empresa (§ 1º do art. 109 da CF).

Pois não se trata, no caso, de ação típica de acidente do trabalho (art. 109, *caput*), que foi deslocada para a Justiça Estadual com o intuito de facilitar a coleta de provas, haja vista a necessidade do conhecimento das condições de trabalho para verificar o nexo de causalidade entre o acidente e o trabalho, além do arrolamento de testemunhas.

ACÇÃO REGRESSIVA. ACIDENTE DE TRABALHO. EC Nº 45/04. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. 1. Tratando-se de ação de regresso de indenização, a competência para processar e julgar a causa continua sendo da Justiça Federal, ainda que a causa primária da concessão do benefício previdenciário por acidente de trabalho, cuja concessão originou a ação de regresso, seja mesmo uma relação empregatícia. 2. Agravo improvido." (TRF da 4ª Região, AG 0002461-44.2010.404.0000/SC, Rel. Carlos Eduardo Thompson Flores Lenz, j. 27.04.2010, 3ª T., DE 12.05.2010)

O artigo 114,VI, da CF/88, também, comprova a negligência do autor através das ações de indenização propostas pelo trabalhador ou por seus dependentes. Dessas ações podem ser extraídos dados relativos ao que pode ter contribuído para que ocorresse o evento danoso, a fim de comprovar se houve, ou não, negligência por parte do empregador. Essas ações são de competência da Justiça do Trabalho. Nas palavras do TST, o dispositivo legal volta-se para acidentes típicos ou atípicos de trabalho e para doenças ocupacionais.

A ação regressiva acidentária é um instituto jurídico de extrema importância social, que, porém, ainda não recebeu suficiente tratamento por parte da doutrina e da jurisprudência pátria. No caso de ação regressiva, o que se discute é a negligência da empresa em relação à segurança do trabalho, e não a caracterização do acidente do trabalho. É ação proposta contra a empresa, e, assim sendo, a competência é da Justiça Federal de seu domicílio.

3.2.2.2 LEGITIMIDADE

O Instituto Nacional do Seguro Social-INSS deve figurar no polo ativo da ação regressiva, pois se trata da Autarquia Pública Federal criada para gerir, controlar e efetuar a remuneração à rede prestadora de serviços da Previdência Social. Portanto, a legitimidade da Autarquia Federal, está configurada, por ser o legitimado ativo e o maior interessado em reaver os gastos despendidos com a concessão de benefícios decorrentes de acidentes do trabalho ocasionados pela falta de cuidado do empregador. (MACIEL, 2015, p.)

No polo passivo da ação regressiva deve(m) figurar o(s) empregador (es) responsável(eis) pelo dano. A Autarquia é juridicamente representada pela Procuradoria Geral Federal – PGF -, órgão legitimado a propor e acompanhar as ações regressivas acidentárias, em caráter prioritário, segundo edição da Portaria nº 1309/2008. (AGU, cartilha ARA2014)

O Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, também corrobora o entendimento de que *“a decisão de ingressar com a ação, portanto, não permanece no plano da conveniência da Previdência Social”*, isso por que:

Como se não bastasse, o legislador preocupou-se em reforçar não apenas o dever de ressarcimento, mas o caráter compulsório da postura a ser adotada pela previdência, quando a previu e até mesmo orientou a atuação em Juízo, ao definir que não seriam compensáveis o benefício por ela pago e a indenização a cargo do empregador (arts. 120 e 121 da Lei n. 8.213/91. (MACIEL, 2015, p.)

Discorre ainda sobre o jurista Horvarth Junior (2014, p. 440):

O direito de regresso do INSS é direito próprio, independentemente do trabalhador ter ajuizado ação de indenização contra o empregador causador do acidente de trabalho. Não sendo possível compensar, a verba recebida na ação acidentária com a verba devida na ação civil, pois as verbas têm natureza distintas. As indenizações são autônomas e cumuláveis.

Conforme o disposto acima, a ação regressiva acidentária tem como objetivo ressarcir os cofres públicos pelos prejuízos sofridos e também demonstrar a negligência que houve por parte do empregador quanto às normas de higiene e segurança, de modo que este seja forçado a cumprir com as suas obrigações para com os seus trabalhadores. Por isso trata-se de importante instrumento no que tange à proteção dos trabalhadores vítimas de

acidentes e doenças ocupacionais.

3.3 ARTIGO 120, LEI 8213/91 - (IN)CONSTITUCIONALIDADE?

Em destaque é possível ressaltar a compatibilidade da Lei 8.213/ 91 e do Dec. 3048/99 com a Constituição Federal/88, afastando aqui, a questão levantada por alguns jurista quanto a inconstitucionalidade do art. 120 da lei de benefícios que trata da direito de regresso, mais especificadamente quando aludido que cabe somente à previdência social a cobertura dos riscos, morte, invalidez, doença e idade, conforme preceituado no inciso I do artigo 201 da CF, o que não se configura , em razão do critério constitucional que busca preservar o equilíbrio financeiro e atuarial.

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

Ciente de que, em casos de acidentes do trabalho ou doença ocupacional, havendo incapacidade laboral, o trabalhador vítima do infortúnio ou seus dependentes, pode requerer benefício previdenciário, entre eles o auxílio-doença acidentário, a aposentadoria por invalidez, auxílio acidente e a pensão por morte, a serem custeados pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

Na mesma linha, o art. 121 da Lei 8.213/1991 também prevê que o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente de trabalho, não exclui a responsabilidade civil da empresa. Trata-se, portanto, de mais dois preceitos que, analisados conjuntamente com o art. 120 da Lei n. 8.213/91, ambos com fundamento de validade no art. 7º, XXVIII, da CF/88, reforçam a possibilidade jurídica do “direito de regresso” exercido pela Previdência Social (Fernando Marciel, 2015).

Há quem sustente que a pretensão ressarcitória exercida nas ARAs afrontaria a regra de custeio da Seguridade Social prevista no art. 195 da CF/88. Isso porque, segundo os que assim pensam, o INSS estaria promovendo uma cobrança indevida (“bis in idem”) em desfavor dos empregadores, os quais já contribuiriam para o custeio das prestações sociais acidentárias por meio da alíquota destinada ao Seguro Acidente do Trabalho — SAT, cuja finalidade seria, justamente, cobrir os danos advindos dos riscos de sua atividade econômica

No mundo do trabalho atual, com os avanços tecnológicos, mas ainda sem a garantia do trabalho sem risco; em se tratando de acidente do trabalho, há variáveis, como pessoas, ambiente, materiais, tarefas e normas que impõem sanção jurídica. De modo que, o conjunto analítico investigado deve fornecer um encadeamento lógico a respeito do evento. Diante do infortúnio do trabalhador e a complexidade para determinar a culpa do empregador, que abusa do poder diretivo, a sugestão é analisar a cadeia de eventos a luz da Teoria da Arvore das Causas. Como sugere o ilustre Ministro Cláudio Brandão, no julgado abaixo:

ACIDENTE DO TRABALHO. FATO GERADOR. TEORIA DA "ÁRVORE DE CAUSAS". A caracterização do acidente do trabalho, por envolver múltiplos fatores, não pode ser feita à luz da dicotomia condições inseguras e atos inseguros. Envolve uma complexa análise dos fatores que, direta ou indiretamente, de forma próxima ou remota, contribuíram para a sua ocorrência, o que se faz à luz da teoria da "árvore de causas". (TRT-5, RO-0001200-35.2007.5.05.0001, Relator: CLÁUDIO BRANDÃO, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 22/09/2008)

Com isso, fica evidente que, uma conduta negligente do empregador, ao tolher do trabalhador um ambiente de trabalho equilibrado, gera a responsabilidade de restabelecer o *status quo ante*, com o ressarcimento dos prejuízos financeiros sofridos pelo Instituto Previdenciário, cuja responsabilização atuará como uma punição em face da não observância das normas de higiene e segurança do trabalho. O caráter punitivo da Ação Regressiva é compreendido por Maciel (2010, p .57) nos seguintes termos:

Em matéria de ações regressivas acidentárias, a condenação ao ressarcimento dos prejuízos suportados pelo INSS também deve ser considerada como um castigo imposto aos empregadores que, por descumprirem as normas de saúde e segurança do trabalho, incorrem num ilícito que, dada a sua gravidade e aos malefícios que acarretam para a vida e a integridade física dos trabalhadores, merece receber a devida punição.

Enquanto Castro e Lazzari (2014, p. 562) ressaltam um importante aspecto da realidade que permeia a ação regressiva aqui tratada:

A ocorrência dessas ações tem sido cada vez mais frequente, e das sentenças emitidas já se pode colher elementos suficientes para o estudo do direito regressivo da Previdência contra o empregador desidioso no que diz respeito à proteção à integridade física do trabalhador.

Veja o alerta, para realidade infortunistica brasileira, que o procurador federal, Fernando Maciel, traz em sua obra “*Ações Regressivas Acidentárias, 2015*”, a tragédia social,

que são os acidentes do trabalho e as doenças ocupacionais. De acordo com Maciel(2015, p.15).

De acordo com as informações divulgadas no Anuário Estatístico da Previdência Social — AEPS, enquanto no ano de 2000 foram registrados 363.868 acidentes do trabalho, em 2010 esse número subiu para 709.474 , o que configura um vertiginoso aumento de quase 100% apenas nessa década. Outrossim, se considerarmos os acidentes registrados em 2013 (717.911), verificamos que o número de acidentes continua evoluindo, se é que podemos chamar de “evolução” o incremento de uma verdadeira tragédia social.

De acordo as estatísticas internacionais, o Brasil é o quarto colocado mundial em número de acidentes fatais e o décimo quinto em números de acidentes gerais. E ainda, segundo os dados levantados recentemente pela AEPS, demonstra o quanto o trabalhador brasileiro, está em risco, próximo ao perigo, pois o infortúnio sem ações preventiva, para evita-los, no Brasil, não deixa duvidas do descaso. Como bem confirma o jurista, Maciel (2015, p.16).

Oportuno salientar que, no ano de 2013, os riscos decorrentes dos fatores ambientais do trabalho acarretaram no Brasil cerca de 82 acidentes/doenças ocupacionais a cada hora, ou seja, mais de um evento infortunistico por minuto. Já no que se refere ao número de acidentes fatais, naquele ano (2013) foram registrados 2.797 casos, o que evidencia um trágico cenário de aproximadamente uma morte a cada três horas, ou seja, oito mortes por dia e, por consequência, 240 trabalhadores perdendo suas vidas todos os meses.

Portanto, por força do que dispõe a Constituição Federal e a CLT (como também os Artigos 120, 121 e 129 da Lei 8.213/91, artigo 7º, inciso XXII e XXVIII, da CF) e Súmula 229 do STF, a respeito da responsabilidade pela salubridade do local de trabalho, de modo a garantir a saúde, a integridade e a dignidade dos empregados. É do empregador. A Ação Regressiva Acidentária persegue o escopo mediato de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho por incutir nos empreendedores o dever de atuar de forma diligente. Entendimento esse que já está consolidado, segundo Fernando Maciel:

No que tange os acidentes do trabalho típicos, em que a natureza acidentária do benefício é uma questão incontroversa, não há óbice para que o INSS busque o ressarcimento das despesas suportadas por meio da ARA, mesmo que o benefício tenha sido administrativamente concedido sob a natureza comum. Isso porque o dispositivo legal que fundamenta esse ressarcimento (art. 120 da Lei n. 8.213/91) não veicula qualquer distinção a respeito, com efeito, havendo a negligência do empregador quanto às normas de saúde e segurança do trabalho, o INSS deverá promover a ARA a fim de ser ressarcido das despesas que venha a suportar em face dessa conduta culposa, independentemente da natureza da prestação social implementada (acidentária ou previdenciária comum). (MACIEL,2015,p.28).

A prevenção representa o objetivo mais importante para Previdência Social e trabalhadores, na medida em que, com a aplicação da sanção, acaba obrigando às empresas a adotarem comportamentos mais adequados e comprometidos com a saúde e a segurança no ambiente de trabalho, ou seja, voltado a evitar acidentes futuros. Enquanto que, o caráter pedagógico da ação regressiva, visa educar as empresas para uma atitude preventiva, desestimulando práticas negligentes e abusivas.

Quanto a um possível enquadramento normativo, da responsabilidade civil do empregador, em razão de atos ilícitos, por abuso de direito (Art.186, 187 c/c Art. 927, caput e parágrafo único do CC/2002), por parte do empregador negligente, que abusa do poder diretivo patronal. Fica evidente a lacuna no ordenamento jurídico pátrio, de acordo a visão de Maciel (2015, p. 30) que, (MACIEL *apud* MELHADO) :

O fato de o art. 120 da Lei n. 8.213/91 fazer referência apenas à negligência tem sido objeto de intensa crítica por parte da doutrina pátria. Reginaldo Melhado preconiza que: “ Uma impropriedade da norma consiste em aludir apenas à negligência. Se não se trata de simples negligência, mas de imprudência ou mesmo de conduta dolosa, a responsabilidade de indenizar o dano à Previdência deve ser reconhecida.”

A Ação Regressiva Acidentária, neste caso, precisa ainda evoluir na jurisprudência, pois a alegação de complexidade dos elementos probatórios , em relação a culpa e o nexo causal, em relação ao dano. Pois é o caráter preventivo e pedagógico da sanção punitiva, que irá gerar melhores resultados, na preservação da vida, saúde e integridade dos trabalhadores. Pois só com elementos de controle atuante do Estado, sobre a ação negligente do empregador, teremos a redução dos riscos no ambiente do trabalho. Como bem pontua essa dificuldade o procurador federal Fernando Maciel.

Registra-se que tal irregularidade também pode decorrer de uma conduta imputável aos empregadores, por exemplo, a partir do fenômeno da “subnotificação”, representado pelo descumprimento do dever legal de comunicar ao INSS a ocorrência dos acidentes do trabalho, nos termos do art. 22 da Lei n. 8.213/91, o que se materializa com a não emissão da CAT, culminando com a concessão de algum benefício social sob natureza diversa da que efetivamente possui, o que gera, por consequência, a “subconcessão” de um benefício acidentário. [...] Já nos casos de “subconcessão” de benefícios oriundos de doenças ocupacionais, a pretensão ressarcitória do INSS necessita ser mais cautelosa, somente sendo exercitada após prévia confirmação do caráter acidentário da moléstia e a natureza culposa da conduta do empregador. (MACIEL, 2015, p.28)

E ainda segundo Maciel(2015, p.29) citando (Maciel apud Oliveira,S): “ A respeito do dolo Sebastião Geraldo de Oliveira leciona que “*configura-se o comportamento doloso quando o patrão ou algum de seus prepostos, intencionalmente, atua para violar direito ou praticar o ato ilícito*”. E que “ *Já com relação à culpa em sentido amplo, referido doutrinador preconiza que “no comportamento culposo, o empregador não deseja o resultado, mas adota conduta descuidada ou sem diligência, que pode provocar o acidente ou a doença ocupacional*”.

Portanto, o que espera o empregado, a sociedade e a Previdência Social, do Empregador? Que este não seja negligente, quando o empregado / colaborador trabalhe em atividades que envolvam riscos ou previsibilidade de Acidentes do Trabalho ou Doenças Ocupacionais, que exercite seu poder de direção dentro dos limites legais, mesmo porque a subordinação do empregado, ainda que sendo característica essencial do contrato de trabalho; é dever do empregador atuar com ética, com a devida cautela e vigilância, adotando medidas preventivas e de gestão dos riscos, que visem adequar a empresa quanto à segurança, higiene e medicina do trabalho. Evitando assim a responsabilização do empregador, pelos danos causados e conseqüentemente o ressarcimento ao erário, pelo custo gerado a Previdência Social de forma indevida, ao infringir os limites legais, sendo negligente, agindo de forma abusiva, no exercício do poder diretivo patronal.

CONCLUSÃO

O que foi buscando nesse trabalho de conclusão de curso, enquanto pesquisa bibliográfica, legislativa, doutrinaria e jurisprudencial, foi uma análise crítica, ainda que simples, pelo tempo disponível, muito curto para elaboração. Foram analisados os pressupostos materiais e processuais da ARA, o acidente do trabalho enquanto requisito essencial para a propositura da ação regressiva e responsabilização civil do empregador; o dever de comunicação do acidente do trabalho à Previdência Social, a necessidade de combate á falta de notificação ou da subnotificação, enquanto dever do empregador, mas que age de má-fé, omitindo dados; foi analisado o exercício e os limites ao poder diretivo patronal, para evitar abusos e adoecimento do trabalhador; a possibilidade da Autarquia Federal

Previdenciária cobrar o ressarcimento da despesa de inúmeros benefícios que são concedidos em virtude de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais que derivam de uma conduta culposa imputável ao empregador.

O abuso do exercício do poder diretivo do empregador, coloca em risco a vida, a saúde e segurança do trabalhador, subordinado ao mesmo, pela necessidade econômica, que em razão desta, mantém uma relação laboral abusiva. Sendo este “poder abusivo”, quando não de forma direta a causa dos acidente do trabalho e adoecimento do trabalhador, com certeza será a concausa, para o infortúnio. O que configuram riscos exorbitantes ou extraordinários reprováveis socialmente que alteram a ordem natural das coisas e violam as premissas estruturantes da Previdência Social, distorcendo as equações de custeio, financeiras e atuariais indispensáveis à manutenção do Fundo do Regime Geral da Previdência Social – FRGPS, causando desequilíbrio no sistema.

O poder público precisa investir, urgentemente, ultrapassar as dificuldades estruturantes, dar condições de trabalho as autoridades competentes, para fiscalizar e elaborar relatórios sólidos e robustos, para que, assim possa prevenir, orientar e acabar com a “cultura empresarial” da “subnotificação”, daqueles que agem, em desacordo a lei, negligente, com visível má-fé em seus atos, procurando eximir-se de responsabilidade e lucrar mais, com atos ilícitos e de abuso de direito.

Via de regra, os trabalhadores não tem um conhecimento aprofundado em matéria de normas de saúde e segurança do trabalho, portanto, na falta de informação, a violação desses preceitos normativos não são devidamente notificado ou denunciado. Isso não quer dizer necessariamente, que não tenha ocorrido um ilícito civil consubstanciado na negligência quanto à observância das normas de segurança e medicina do trabalho. As Ações Regressivas Acidentárias servem para desestimular o empregador / violador potencial. Mas acima de tudo, é um instrumento processual, que muito tem ajudado na preservação e a proteção à vida e a saúde do trabalhador.

Assim, constatado pelo INSS, que o Empregador agiu com culpa quanto ao evento infortunistico que o acometeu seu empregado/colaborador, aquele será acionado judicialmente e compelido a reembolsar à Previdência Social, nos custos desta com o colaborador acidentado. Pois diante da necessidade de recursos imensa e sua prolongada insuficiência estimada, são grandes as demandas da Seguridade Social, para suprir os riscos sociais. A questão do ressarcimento ao erário, pelo empregador, como preconiza o Art. 120 da lei 8.213.91, aqui fica evidente que, o direito de regresso do INSS, se faz em razão do interesse

público, prevalecer sobre o interesse privado, e por intermédio das ações regressivas acidentárias, a PGF/INSS consegue atingir dois importantes objetivos: O primeiro deles, denominado explícito ou imediato, ressarcir o INSS dos gastos suportados com as prestações sociais acidentárias, implementadas, em razão da negligencia dos empregadores. Já o segundo objetivo, denominado implícito ou mediato, visa contribuir para a concretização da política pública de prevenção, servindo como medida punitiva - pedagógica.

Portanto, a possibilidade de responsabilização do Empregador, por abuso de direito, no exercício do poder diretivo patronal. Está no alargamento das hipóteses, que tem fundamento dogmático na responsabilidade civil, instituto jurídico há bastante tempo previsto no ordenamento pátrio e atualmente consolidado nos artigos 186 e 927 do Código Civil Brasileiro de 2002.

O poder de direção deve ser exercido nos limites e no interesse da ordem jurídica. Pois a submissão do empregado ao poder diretivo patronal, esta vinculada a relação jurídica de emprego, que resulta em um espaço de poder de direção e um correspondente estado de sujeição garantido pelo direito no âmbito da empresa. Este trabalho sinaliza pela a amplitude da culpabilidade na Responsabilidade do Empregador, negligente, que abusa do direito, no exercício do poder diretivo patronal, e este sendo causa / concausa de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, cabendo assim diante da culpa do Empregador, a Previdência Social, através das Ações Regressivas Acidentárias, buscar o ressarcimento do erário.

Ainda que, o poder diretivo patronal, seja um direito do empregador implícito na relação laboral. Este exercício de direito, deve ser exercido dentro dos limites legais, sem colocar em risco a integridade do trabalhador. Por conseguinte, o ônus econômico-social que representam, embora suportado pela Previdência Social de modo objetivo em face dos beneficiários das prestações previdenciárias, não deve ser efetivamente assumido por todos os membros da sociedade, senão por aquele que efetivamente lhe deu causa.

Pois, produzir de qualquer maneira, para lucrar mais, colocando vidas em risco, não é lucro, é prejuízo, para toda sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALVIM, Arruda. **Manual de direito processual civil**. 16. ed. São Paulo: RT, 2013.
- AMADO, Frederico di Trindade. **Direito previdenciário**. 6. Ed. Salvador: Juspodium, 2015.
- ANDRADE, Flávia Cristina Moura de; Andrade, André Studart Leitão. **Direito previdenciário I**. São Paulo : Saraiva, 2012. – (Coleção saberes do direito ; 45).
- ASSIS, Armando de Oliveira. **Em Busca de Uma Concepção Moderna de Risco Social**. Revista de Direito Social nº 14. São Paulo: Ed. Notadez, 2005.
- BALERA, Wagner. **Direito previdenciário**. 8. ed. São Paulo, SP: Editora Método, 2011.
- BARCELLOS, Ana Paulo de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Rio: Renovar, 2002.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BOBBIO, Norberto ; tradução: Carlos Nelson Coutinho. **A era dos direitos** -- Nova ed., 22, Rio de Janeiro, Elsevier, Campus, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. *Do estado liberal do estado social*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009
 _____. **Curso de direito constitucional**, 14. ed, São Paulo: Malheiros, 2004.
- BRANDÃO, Cláudio. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.
 _____. **Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2009.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em 05 mai 2017.
 _____. Decreto n. 3.048 de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 10 jun 2017.
 _____. Lei n. 8.212 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm. Acesso em 10 jun 2017.
 _____. Lei n. 8.213 de 24 de julho 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/L8213cons.htm. Acesso em 05 mai 2017.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e a teoria da constituição**. 6. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2002.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário**. 17. ed. São Paulo: Forense, 2015.
 _____. *Manual de direito previdenciário*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

- CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- COSTA, Hertz Jacinto. *Manual de Acidente do Trabalho*, 4ª Edição, Editora Juruá, Curitiba, 2009.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.
_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed., São Paulo: LTr, 2014.
_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª ed., São Paulo: LTr, 2013.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.
_____. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: obrigações**. v. 2. São Paulo: Atlas, 2015.
- FILHO, CARVALHO, José Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 30. ed. [S.l.]: Atlas, 016.
- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo. **Novo curso de direito civil: parte geral**. v. 1. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
_____. **Novo curso de direito civil: responsabilidade civil**. 13. ed. [S.l.]: Saraiva, v. 3, 2015.
_____. **Manual de direito civil; volume único** / Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho. – São Paulo : Saraiva, 2017.
- GARCIA, Gustavo Barbosa. **Acidentes do Trabalho**. 5. ed. [S.l.]: Método, jun. 2013.
_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. [S.l.]: Forense, mar. 2016.
- HOBBSAWM, E. J. **A era do capital: 1848 -1875**. 11. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 17. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- LEITÃO, André Studart; ANDRADE, Flávia Cristina Moura de. **Coleção concursos públicos: nível médio e superior: Direito Previdenciário**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011
_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2014..
- MACIEL, Fernando. **Ações regressivas acidentárias** . 3. ed. rev., ampl. e atual. de acordo com o novo código de processo civil (Lei n. 13.105/2015). — São Paulo : LTr, 2015.
_____. **Ações Regressivas Acidentárias**. São Paulo.LTr. 2010
- MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direitos humanos: sua história, sua garantia e a questão da indivisibilidade**. São Paulo: J. de Oliveira, 2000.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
_____. **Direito da seguridade social**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
_____. **Direito da seguridade social**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2011
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 7.ed , 2016.
_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 5ª.ed, 2012.
- MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de direito previdenciário**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Comentários à lei Básica da Previdência Social, tomo II.** Editora LTr, 8ª Edição, 2009.

_____. **Princípios de direito previdenciário.** 5ª edição. São Paulo: Editora: LTr, 2011.

_____. **Aspectos controvertidos da ação regressiva.** In: *Revista de Direito Previdenciário*. v. 1, 2013. Disponível em: <=1>. Acesso em: 05 set. 2016.

MEIRELES, Edilton. **Responsabilidade Civil no Acidente do Trabalho: Questões processuais e materiais.** Ed. Juspodivm, Salvador. 2016.

MELHADO, Reginaldo. **Acidente do trabalho, guerra civil e unidade de convicção.** Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/downloads/competencia_acidente_trabalho_parecr_reginaldo_melhado.pdf>. Acesso em: 03 out. 2015.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MIRANDA, Jediael Galvão. **Direito da Seguridade Social: direito previdenciário, infortunística, assistência social e saúde.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do Trabalho e Doenças Ocupacionais.** 6ª edição, Editora Saraiva. São Paulo, 2010.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional.** 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NADER, Paulo. **Curso de Direito Civil. Responsabilidade Civil.** 6. ed. [S.l.]: Forense, v. 7, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência.** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Júlio César de. **Ação regressiva proposta pelo Instituto Nacional do Seguro Social em face às empresas.** São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional.** 5. Ed São Paulo: Ltr, 2011.

_____. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional.** 7. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

ONU. **Declaração universal dos direitos humanos.** 1948. Disponível em <http://www.onubrasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em 12 de jul de 2017.

PEREGO, Samuel. **Ações Regressivas Acidentárias. Aspectos materiais e processuais das Ações Regressivas Acidentárias.** Disponível em: <<http://peregoeperoni.jusbrasil.com.br/artigos/316636965/acoes-regressivas-acidentarias>>. Acesso em: 14 mai. 2017.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil: teoria geral das obrigações.** v. 2. 27. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 6. ed. [S.l.]: Método, 2016.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo. **Comentários à Lei de Benefícios da Previdência Social**. 9ª edição. Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, 2009.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SANTOS FILHO, Oswaldo de Souza. **Meio ambiente saudável no trabalho e o risco de surdez na aposentadoria especial**. Revista de Direito do Trabalho. vol. 166. ano 41. p. 209-221. São Paulo: Ed. RT, nov.-dez. 2015

SANTOS, Marco Fridolin Sommer. **Acidente do trabalho entre a seguridade social e a responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2008

SANTOS, Marisa dos. **Col. Esquematizado Direito previdenciário**. 6. ed. [S.l.]: Saraiva, fev. 2016.

SAVARIS, Jose Antonio. **Uma Teoria da Decisão Judicial da Previdência Social: Contributo para superação da prática utilitarista**. Florianópolis, Conceito Editorial, 2011.
_____. **Direito Processual Previdenciário**, 2. Ed., Editora Juruá, 2009.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. 7. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007,

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Renovar, 2004.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Princípios Constitucionais dos Direitos Fundamentais e o Limite à Reforma da Previdência Social. Curso de Especialização em direito previdenciário/ Vol.1/ Daniel machado da Rocha e José Antonio Savaris (coordenadores) Direito Previdenciário Constitucional**. Curitiba, Juruá Editora, 2008.

TSUTIYA, Augusto Massayuki. **Curso de direito da seguridade social**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

VENOSA, Silvio. **Curso de Direito Civil**. 5. ed. São Paulo, 2010

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Previdência Social: custeio e benefícios**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A Ação Regressiva Acidentária Como Instrumento de Tutela do Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.
_____. **A Ação Regressiva Acidentária à luz da Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen**. Revista da Ajuris, Ano XXXVII, n. 117, mar/2010.

ANEXOS¹

MODELO: PROCEDIMENTO DE INSTRUÇÃO PRÉVIA: PIP - AÇÕES REGRESSIVAS.

Comunicado CGAIS nº 14 de 27/06/2013

Comunicado nº 14 de 27/06/13

Assunto: PROCEDIMENTO DE INSTRUÇÃO PRÉVIA – PIP - Ações Regressivas

Para os casos em que houver Ações Regressivas decorrentes de acidente de trabalho, de trânsito ou violência doméstica, foi publicada a Portaria PT/ PGF/PFE nº 06/2013, que dita procedimentos para tratamento prévio desses casos – PIP - Procedimentos de Instrução Prévia, disciplinando o encaminhamento dos mesmos.

Para tanto, em se tratando da identificação desses casos no momento da perícia médica, em decorrência de requerimento de auxílio-doença, foi cadastrada demanda para essa área, onde haverá interface do módulo pericial com o de benefício para fins de enquadramento da situação (acidente de trabalho, de trânsito ou violência doméstica).

Para os casos em que as situações de acidente acima sejam identificadas no momento da solicitação de pensão por morte também já foi tratado e elaborada demanda para tal pelo SIBE.

Quando a fonte informativa dos acidentes forem oriundos (sic) de ofícios do Poder Judiciário, Procuradoria- Geral Federal, Ministério Público, desvinculado de requerimento de benefício, solicitando a marcação do NIT do segurado para eventual identificação dos acidentes, haverá sincronização com o monitor que captará tais informações, do NIT marcado constante no Portal CNIS, enviando-as à PFE.

Diante do exposto, ressaltamos que os fluxos/serviços acima mencionados, ainda estão pendentes de desenvolvimento pela DTP, e até que sejam concluídos (quando oportunamente lhes será comunicado) orientamos que tais expedientes sejam recebidos e sobrestados para tratamento em ocasião oportuna.

Eliane Meca Ramos Campoi

Chefe da Divisão de Cadastro de Contribuinte Individual DIRBEN/CGAIS/DCCI

61/3313-4491

Laura Schwerz

COORDENADORA GERAL DE ADMINISTRAÇÃO E INFORMAÇÕES DE SEGURADOS