

As relações do empregador com a segurança social por ocasião dos acidentes do trabalho e das doenças profissionais*.

Nair Lemos Gonçalves

1.^a Assistente e livre docente da Cadeira de Legislação Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo; vice-diretora do Instituto de Direito Comparado do Trabalho e da Segurança Social anexo a essa Cadeira.

Introdução.

A) *A Reparação dos Infortúnios do Trabalho.*

Até 1919, as questões referentes aos infortúnios do trabalho no Brasil regulavam-se pelo direito comum, espe-

*. Relatório Nacional apresentado ao V Congresso Internacional de Direito Social, realizado em Lyon (França) de 18 a 22 de setembro de 1963.

Nota: abreviaturas usadas neste relatório:

CLT *Consolidação das Leis de Trabalho.*

DJU *Diário da Justiça da União.*

LAT *Lei de Acidentes do Trabalho* (dec. lei 7.036).

LOPS *Lei Orgânica da Previdência Social* (lei n. 3.807 de 26-8-1960).

LT *Legislação do Trabalho* (revista), São Paulo, Brasil.

MTPS *Ministério do Trabalho e da Previdência Social.*

RE *Recurso extraordinário.*

RF *Revista Forense*, Rio, Brasil.

RGPS *Regulamento Geral da Previdência Social* (aprovado pelo dec. 48 959-A, de 19-9-1960).

RT *Revista dos Tribunais*, São Paulo, Brasil.

cialmente pelas normas do Código Civil disciplinadoras da responsabilidade pelos atos ilícitos.

A primeira lei especial promulgada foi o decreto legislativo n.º 3.724, de 15 de janeiro de 1919, seguindo-se o decreto n.º 24.637, de 10 de julho de 1934, que estabeleceu sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e, finalmente, o decreto-lei n.º 7.036, de 10 de novembro de 1944, atualmente em vigor com modificações posteriores de pormenor e que dispôs sobre a reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. As normas regulamentares necessárias à execução desta última lei encontram-se principalmente em seu regulamento, aprovado pelo decreto 18.809, de 5 de junho de 1945, e em portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, dentre as quais assumem grande importância a de n.º 9, de 30 de maio de 1947, que aprovou a relação das doenças profissionais, e a de n.º 4, de 11 de junho de 1959, que aprovou as tabelas para determinação do grau de incapacidade para efeito de cálculo das indenizações por incapacidade parcial e permanente.

B) *O Conceito Legal de Acidente do Trabalho.*

De acôrdo com o decreto-lei n.º 7.036, considera-se acidente do trabalho “todo aquêlê que se verifique pelo exercício do trabalho, provocando direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional, ou doença, que determine a morte, a perda total ou parcial, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (art. 1.º), entendendo-se como doenças “além das chamadas profissionais, — inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade —, as resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fôr realizado” (art. 2.º). Estará caracterizado o acidente “ainda quando não seja êle a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja relação de causa e efeito” (art. 3.º).

A lei inclui expressamente as hipóteses seguintes como infortúnio do trabalho de responsabilidade do empregador:

I. *no local e durante o trabalho:*

1. acidentes em consequência de: a) atos de sabotagem ou terrorismo levados a efeito por terceiros, inclusive companheiros de trabalho; b) ofensas físicas intencionais, causadas por companheiros de trabalho do empregado, ou não, em virtude de disputas relacionadas com o trabalho; c) qualquer ato de imprudência, de negligência ou brincadeira de terceiros, inclusive companheiros de trabalho; d) atos de terceiros privados do uso da razão; e) desabamentos, inundações ou incêndios e outros casos que poderiam ser considerados de fôrça maior, sempre que a ação dos fenômenos naturais tenha sido determinada ou agravada pelas instalações do estabelecimento ou pela natureza do serviço (art. 5.º combinado com o art. 7.º, alínea “b”);

2. acidentes ocorridos no período de tempo destinado às refeições, ao descanso ou na satisfação de outras necessidades fisiológicas, durante o qual é o empregado considerado a serviço do empregador (art. 6.º, parágrafo único).

II. *fora do local e do horário do trabalho* — acidentes ocorridos: a) na execução de ordens ou realização de serviços sob a autoridade do empregador; b) pela prestação espontânea de qualquer serviço ao empregador com o fim de lhe evitar prejuízos ou de lhe proporcionar proveitos econômicos; c) em viagem a serviço do empregador, seja qual fôr o meio de locação utilizado, inclusive veículo de propriedade do empregado (art. 6.º); d) no caminho de ida do empregado para o local de sua ocupação ou na volta dali, desde que em condução fornecida pelo empregador, ou no caso de a locomoção fazer-se necessariamente por vias e meios que ofereçam reais perigos, a que não esteja sujeito o público em geral (art. 7.º, alínea “c”, *in fine*).

III. *doenças endêmicas* adquiridas por empregados, ainda que habitantes das regiões em que as endemias se desenvolvam, quando ficar comprovado que a doença resultou de exposição ou contacto direto determinado pela natureza do trabalho (art. 7.º, parágrafo único).

Por outro lado, declara a lei expressamente que *não é acidente do trabalho*: a) o que resultar de dolo do próprio acidentado, compreendida neste a desobediência a ordens expressas do empregador; b) o que provier de fôrça maior, quando as instalações do estabelecimento ou a natureza do trabalho não tiverem determinado ou agravado a ação dos fenômenos naturais; c) o que se verificar na ida do empregado para o local de sua ocupação ou na volta dali, em condução não fornecida pelo empregador ou através de vias e meios que não ofereçam reais perigos, a que não esteja sujeito o público em geral; d) as doenças endêmicas adquiridas por empregados habitantes das regiões em que elas se desenvolvem e que não tenham resultado de exposição ou contacto direto determinado pela natureza do trabalho.

Três são, portanto, os elementos caracterizadores do acidente do trabalho no Brasil: 1) lesão pessoal; 2) nexó etiológico, ou melhor, relação direta ou indireta entre a lesão pessoal e o trabalho realizado pela vítima; e 3) incapacidade para o trabalho ou morte. Como a relação jurídica decorrente do infortúnio se estabelece, com uma única exceção, entre empregado e empregador, há ainda um elemento preexistente: — o contrato de trabalho, ou a relação de emprêgo.

c) *Âmbito de aplicação da Lei de Acidentes do Trabalho (LAT).*

A lei considera *empregado* tôda pessoa física que preste serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência econômica dêste e mediante salário, não havendo distinções relativas à espécie de emprêgo e à consideração

de trabalho, nem entre trabalho intelectual, técnico e manual (art. 8.º). *Empregador* é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 9.º). Estão, portanto, aqui abrangidos os diversos ramos da atividade humana, compreendidos inclusive os trabalhadores rurais.

A proteção legal estende-se entretanto a outros trabalhadores: a) aos empregados das instituições de beneficência, associações recreativas e demais instituições sem fins lucrativos e aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, porque tais empresas e o empregador doméstico se equiparam ao empregador por disposição expressa; b) a alguns servidores públicos, isto é, aos que pertencem à categoria conhecida como *pessoal para obras* da União, dos Estados, Territórios e Municípios, e aos empregados das autarquias, das sociedades de economia mista, das empresas concessionárias de serviços públicos; e, finalmente, c) aos presidiários, que constituem a única exceção em que se dispensa a exigência de contrato de trabalho ou relação de emprego para caracterização de infortúnio indenizável (art. 9.º §§ 1.º e 2.º).

Excluem-se da LAT: a) os consultores técnicos, inclusive advogados e médicos, que não trabalhem efetiva e permanentemente para empregador, os quais, aliás, não preencheriam os requisitos legais exigidos para reconhecimento da condição de empregado; e b) os funcionários públicos e os extranumerários da União, dos Estados, dos Municípios, Territórios e da Prefeitura do Distrito Federal, os quais têm no Brasil regime jurídico próprio (art. 76, alíneas “a” e “c”).

I. Princípios e normas do direito comum relativos aos infortúnios do trabalho.

a) *Causas de responsabilidade.*

Examinado o conceito legal de acidente do trabalho, verifica-se que, de modo geral, as causas diretas ou indiretas dos infortúnios do trabalho podem classificar-se em *objetivas*, que incluiriam as hipóteses de caso fortuito e força maior e *subjetivas*, abrangendo o dolo ou a culpa do empregador, do empregado e de terceiros, nestes incluídos os companheiros da própria vítima, sempre que não assumam, no caso concreto, a posição de prepostos do empregador.

Segundo disposições expressas da LAT, os princípios e normas do direito comum são aplicáveis sem qualquer restrição ao acidente que motivou a concessão de indenização infortunistica nas seguintes hipóteses:

1. quanto à *responsabilidade civil*:
 - i) acidentes resultantes de dolo do empregador e seus prepostos (art. 31);
 - ii) acidentes provocados por terceiros (art. 32);
2. quanto à *responsabilidade penal*: todos os infortúnios que também configurem crime definido pela legislação vigente, porque o art. 107 da LAT declara que as disposições desta não excluem o procedimento criminal, nos casos previstos em direito comum. Isto poderá ocorrer, por exemplo, nas hipóteses abaixo:
 - i) infortúnios resultantes de dolo do empregador ou de seus prepostos ou de terceiros, que podem caracterizar, conforme o dano pessoal, homicídio ou lesão

- corporal previstos, respectivamente, nos artigos 121 e 129 do Código Penal;
- ii) infortúnios resultantes de dolo da vítima, quando esta não venha a falecer, porque então se configuraria o crime de fraude para recebimento de indenização ou valor de seguro, previsto no item v do § 2.º do art. 171 do Código Penal.

A admissão da responsabilidade civil por infortúnio provocado por dolo do empregador ou por terceiros não deu margem a dúvidas ou controvérsias, o mesmo não acontecendo nos casos de culpa do empregador.

Desde a primeira lei de 1919, a doutrina e a jurisprudência brasileiras vêm discutindo vigorosamente sobre se a lei de acidentes constitui ou não estatuto derogatório do direito comum, acarretando, com a sua autonomia, para a vítima ou seus beneficiários, o trancamento do recurso às normas disciplinadoras da responsabilidade civil. Nas obras especializadas é comum encontrar-se citação de HELVÉCIO LOPES², que pode considerar-se clássica: “O risco profissional constitui uma derrogação ao direito comum pelo seu caráter *transaccional* entre o patrão e o operário. Este ganha e perde ao mesmo tempo: ganha, porque obtém a indenização nos casos em que, na ausência de culpa do patrão, não teria nenhum direito a ela; perde, porque a indenização atribuída é menor do que aquela que receberia se provasse a culpa do patrão. A indenização é transaccional: representa uma garantia fixa para os acidentes do mesmo gênero.” Esta citação, à primeira vista, parece levar à conclusão de que, havendo transação esta deve compreender também a parte referente à culpa, não sendo possível admitir ação da vítima ou seus beneficiários para apuração da responsabilidade do empregador por culpa. HELVÉCIO LOPES, entre-

2. HELVÉCIO LOPES, *Os acidentes do trabalho e a jurisprudência dos Tribunais Brasileiros*, Typ. Yankee, 1931, Rio de Janeiro, Brasil, p. 23/24.

tanto, mais adiante³ conclui, com JORGE AMERICANO, que “o operário, de acôrdo com a teoria do risco profissional em que está moldada a lei, tem direito à reparação do acidente, independente de qualquer prova. Fica-lhe, porém, assegurada, em caso de culpa do patrão, a faculdade de optar ou pela ação segundo a lei de acidentes, ou pela ação segundo o direito comum.”

ARAÚJO CASTRO, comentando a lei 3.724, que silenciava sobre a questão, afirma que, na hipótese de culpa do empregador, o operário não pode invocar o direito comum, porque isso importaria uma injustiça, uma vez que, se a culpa fôsse do operário, o patrão não ficaria exonerado da responsabilidade. Na vigência do decreto n.º 24.637, concluiu ARAÚJO CASTRO que o assunto não admitia mais controvérsias, porque êsse decreto declarava expressamente que “a indenização estatuída pela presente lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum” (art. 12)⁴.

As controvérsias continuaram porém e ainda existem, pelo menos no campo doutrinário, onde grande parte dos autores concluem, como ARAÚJO CASTRO, pela derrogação do direito comum, especialmente porque o decreto-lei n.º 7.036 vigente determina que “O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que êste resulte de dolo seu ou de seus prepostos” (art. 31).

A jurisprudência deu ao art. 31 várias interpretações:

1. Entendem alguns julgados que a referência ao dolo no artigo 31 impede a ação da vítima ou de seus beneficiários, baseada no direito comum, nos casos de culpa do empregador, o que acham perfeitamente compreensível dado o caráter transaccional da indenização por acidente do

3. *Idem, ibidem*, p. 47.

4. ARAUJO CASTRO, *Acidentes do Trabalho*, ed. Freitas Bastos, 4.ª edição, 1939, p. 345 a 349.

trabalho, pois, em caso contrário, não haveria tal transação, porque o empregado teria sempre vantagem, recebendo a indenização tarifária e, nos casos de culpa do empregador, a indenização completa do direito civil. Lembra-se ainda, para justificar êsse entendimento, que no dolo se subentende que o autor quis o resultado, isto é, o evento danoso e, por isso, interpretar dolo como culpa seria adotar tratamento desigual, principalmente porque a mesma palavra aparece no art. 7.º, alínea “a”, da lei, que não considera acidente do trabalho “o que resultar de dolo do próprio acidentado, compreendida neste a desobediência a ordens expressas do empregador”. Nenhum julgador interpretará certamente o vocábulo dolo constante do art. 7.º como significando apenas culpa, porque então grande parte dos acidentes deixaria de ser indenizada, uma vez que a culpa da vítima aparece em elevada porcentagem como causa dos infortúnios, tendo sido precisamente êsse um dos motivos que levaram à adoção da teoria do risco profissional ou do risco de auto-riedade. Assim, o mesmo vocábulo significaria no art. 7.º ardil para prejudicar outrem e no art. 31 apenas imprudência, negligência ou imperícia. Ora, é contra regra de hermenêutica atribuir, no mesmo diploma legal, ao mesmo termo acepções diferentes (Ver declaração de voto do Des. JUAREZ BEZERRA *in* RT 297/194). “O dolo identifica a vontade direta de prejudicar; a culpa não traz essa identificação, consistindo, apenas, na negligência, imprudência ou imperícia. Por isso, conceitualmente distantes, não podem aquelas duas figuras identificar-se para gerar direitos que nascem apenas de uma delas. Por isso, de outro lado, quando a Lei de Acidentes exige, para indenização de Direito Comum, apenas o dolo, só nesse caso haverá essa indenização. Não se poderá, portanto, em uma interpretação extensiva, alargar o conceito de dolo, para fazer compreender, no texto legal, também a culpa” (Ac. do Tribunal de Justiça de São Paulo *in* RT 307/316).

2. Outras decisões afirmam (RT 277/224, por exemplo) que “o que o art. 31 da Lei de Acidentes impede e não

permite é apenas que, depois de obter uma indenização, em conformidade com as normas concernentes aos acidentes do trabalho, o acidentado ou sucessores procurem conseguir outra pelos meios ordinários”. O pagamento da indenização tarifária constituiria, portanto, o impedimento à ação de direito comum. Nessa ordem de idéias, a aceitação das prestações de assistência médica, farmacêutica, hospitalar foi reconhecida como pagamento parcelado capaz de obstruir o recurso às vias ordinárias⁵.

3. Afirmam outras decisões que o art. 31 proíbe a acumulação das indenizações, mas não a escolha da via processual a seguir, por parte da vítima ou seus beneficiários, os quais, se optarem pela indenização de direito comum correrão os riscos processuais ordinários, relativos especialmente ao ônus da prova da culpa do empregador (RT 153/179, RT 242/260). O recebimento da indenização acidentária não impede a condenação do patrão pelo direito comum, sendo porém descontada da nova quantia a receber o que o patrão já tiver pago como indenização por infortúnio do trabalho (RT 269/380).

4. Admite-se ainda que o art. 31 tem por fim apenas assegurar dupla indenização (a civil e a tarifária) nos casos de dolo e a opção por uma ou outra na hipótese de culpa (RT 269/281).

5. Nas decisões do Supremo Tribunal Federal, órgão que tem a competência constitucional de uniformização da jurisprudência, encontram-se ainda acórdãos interpretando restritivamente o art. 31 para admitir o recurso às vias ordinárias apenas nos casos de dolo do empregador e seus prepostos (RT 243/588 e 316/561), mas parece que a jurisprudência tende a firmar-se no sentido de interpretar a expressão dolo contida naquela norma legal como signi-

5. In “O Estado de São Paulo” de 23-8-1946, *apud* ATUGASMIN MÉDICI FILHO, *Acidentes do Trabalho e Responsabilidade Civil in* RT 169/448.

ficando ao mesmo tempo dolo e culpa equiparada ao dolo, às vèzes designada esta última como falta inescusável ou culpa grave do empregador. “Efetivamente, ao dolo equipara-se a negligência grave, a omissão consciente do empregador que não se incomoda com a segurança do empregado, expondo-o a perigo”, declarou o Min. GONÇALVES DE OLIVEIRA em julgamento unânime realizado em 15-10-1962 (RE 50.297 — Guanabara — DJU de 29-11-1962, apenso ao n.º 218, pág. 806. No mesmo sentido acórdão unânime da 1.ª Turma em 5-4-1962 — RE 49.462 — S. Paulo — DJU de 17-5-1962, pág. 1020, confirmado unânimemente pelo Tribunal Pleno em 26-10-1962 — DJU 29-11-1962, pág. 3620).

Do exposto se conclui que às causas de responsabilidade civil expressamente reconhecidas pela Lei de Acidentes do Trabalho e atrás indicadas, a jurisprudência acrescenta a culpa ou falta inescusável do empregador ou de seus prepostos, porque a considera equiparada ao dolo.

A responsabilidade civil ligada aos acidentes do trabalho geralmente se refere a atos ilícitos e, portanto, à responsabilidade extracontratual prevista no Código Civil quando:

1. Impõe a obrigação de reparar o dano àquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem (art. 159).

2. Declara também responsáveis pela reparação civil o patrão, amo ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dêle (art. 1.521, III), estendendo essa responsabilidade às pessoas jurídicas que exercem exploração industrial (art. 1.522).

3. Determina que se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua o valor do trabalho, a indenização, além das despesas de tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá uma pensão correspondente à im-

portância do trabalho, para que se inabilitou, ou da depreciação que êle sofreu (art. 1.539).

4. Declara que a responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo, porém, questionar mais sôbre a existência do fato, ou quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no crime (art. 1.525).

Muita controvérsia provocou o art. 1.523 do Código Civil que declarou a responsabilidade do patrão, amo ou comitente por seus empregados, serviçais e prepostos dependente da prova de que tais pessoas concorreram para o dano por culpa ou negligência de sua parte. Isto porque a aplicação rígida dêsse dispositivo, como esclarece WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, conduziria a situação injusta e deplorável: o preposto não paga porque não tem recursos financeiros e o patrão também não paga porque não tem culpa. Dois foram os caminhos adotados pela jurisprudência para reagir contra essa exegese: de um lado, procuraram os juristas considerar não escrito o art. 1.523, que vinha anular a responsabilidade estabelecida no art. 1.521, III, transformado num “flatus vocis”; de outro, sob inspiração de SALEILLES que considerava o preposto um instrumento do patrão, o braço por intermédio do qual êle executa o ato, consagrou-se a culpa presumida do patrão. Esta última foi a jurisprudência que se implantou vitoriosamente nos tribunais do país, com o sufrágio do Supremo Tribunal Federal⁶.

b) *Causas de irresponsabilidade.*

Não constitui ato ilícito o praticado em legítima defesa, ou no exercício regular de um direito reconhecido, bem como a deterioração ou destruição da coisa alheia, a fim de remover perigo iminente, desde que, neste último caso, as circunstâncias o tornem absolutamente necessário, não

6. WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, *Curso de Direito Civil, Direito das Obrigações*, ed. Saraiva, 1959, S. Paulo, Brasil, vol. 2, p. 428.

excedendo o agente os limites do indispensável para a remoção do perigo (art. 160 do Código Civil).

Citando a recopilação de CARLOS DE CARVALHO, esclarece CLÓVIS BEVILAQUA que “O caso fortuito e a fôrça maior excluem a obrigação de satisfazer o dano, salvo convenção em contrário, culpa determinante do caso fortuito ou mora”⁷. É irrelevante a distinção entre o caso fortuito e fôrça maior, por serem estas expressões sinônimas no Código Civil, significando ambas “fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir” (art. 1.058).

Em resumo, podemos portanto indicar como causas de irresponsabilidade do empregador ou de terceiros: a) caso fortuito ou fôrça maior; b) estado de necessidade, cujo reconhecimento pode ser imposto ao juízo da reparação do dano, porque “Faz coisa julgada a sentença penal que reconhece ter sido o ato praticado em estado de necessidade.” (art. 65 do Código de Processo Penal); c) legítima defesa; e d) culpa exclusiva da vítima.

Como a responsabilidade civil do empregador nos casos de infortúnio do trabalho depende, como demonstrado, de dolo ou culpa equivalente ao dolo do próprio empregador ou de seus prepostos, é preciso lembrar a distinção clássica da culpa em: 1 Culpa *lata* ou *grave*, que é a falta imprópria ao comum dos homens, negligência que se confunde com o desleixo e modalidade que mais se avizinha do dolo. 2. Culpa *leve*, que é omissão dos cuidados que ordinariamente presta um bom pai de família, sendo pois evitável com atenção ordinária. 3. Culpa *levíssima* é a de que estão isentos até os homens cuidadosos, só evitável com atenção extraordinária, com especial habilidade ou conhecimento singular⁸.

7 CLÓVIS BEVILAQUA, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.^a ed. Livraria Francisco Alves, 1949, Rio de Janeiro, Brasil, p. 352.

CARLOS DE CARVALHO, *Direito Civil Brasileiro Recopilado*, Livraria Francisco Alves, 1899, Rio de Janeiro, Brasil, art. 1001 § 4, p. 300.

8. WASHINGTON DE BARROS MONTEIRO, *op. cit.* na nota 6, p. 419. CLÓVIS BEVILAQUA, *op. cit.* na nota 7, p. 353.

Devemos, portanto, acrescentar às causas de irresponsabilidade do empregador a *culpa leve ou levíssima*, sua ou de seus prepostos.

Lembre-se também que a prescrição, de 30 anos por tratar-se de ação pessoal (art. 177 do Código Civil), é causa capaz de impedir a reparação do dano, porque extingue o direito de ação.

Vigora no Brasil atualmente o princípio do seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e, por isso, a entidade seguradora (que é a própria instituição de previdência social ou, em certos casos, quando o empregador preferir, uma das companhias particulares legalmente autorizadas) fica subrogada nos direitos e obrigações do empregador. Quaisquer questões que possam surgir entre empregador e seguradora não retirará desta a responsabilidade perante os acidentados ou seus beneficiários, porque das apólices de seguro, que observam modelo aprovado pelo MTPS (Portaria n.º 3, de 7-12-1947) consta cláusula especial determinando que “A exoneração da responsabilidade para com o Segurado, prevista na cláusula anterior, não produzirá efeito em relação às vítimas dos acidentes ou aos seus beneficiários”. A jurisprudência reconhece que as divergências relativas ao contrato de seguro não podem ser discutidas na ação de indenização por acidente do trabalho: — paga a indenização, cabe à seguradora, quando fôr o caso, direito regressivo contra o empregador (RF 138/497; 147/298; RT 204/337; 212/560; 249/409; 286/709; 290/225; 308/369; 319/235; LT set. out. 1961, pág. 437).

II. Princípios e normas do direito do trabalho relativos aos infortúnios do trabalho.

a) *Causas de responsabilidade.*

O conceito legal de acidente do trabalho de que trata a parte “B” da introdução dêste relatório, deixa claro que três são os princípios fundamentais da infortunistica no Brasil:

1.º) A obrigação de indenizar imposta pela lei ao empregador encontrou seu fundamento primeiramente na teoria do *risco profissional*, durante a vigência da lei n.º 3 724 e, posteriormente, a partir do decreto n.º 24.637, na teoria do *risco de autoridade*, porque a proteção se estendeu aos serviços da indústria, do comércio, da agricultura, da pecuária em geral, bem como aos de natureza doméstica, abrangendo, portanto, atividades em que o risco profissional é praticamente inexistente. Baseada no risco, a reparação dos infortúnios dispensa geralmente indagações referentes ao elemento subjetivo da culpa.

2.º) As doenças profissionais estão expressamente incluídas no conceito de acidente do trabalho, acarretando para o empregador os mesmos encargos dos chamados acidentes-tipo. A proteção legal abrange não só as doenças inerentes ou peculiares a determinados ramos de atividade, conhecidas como doenças profissionais “*tout court*”, ou doenças profissionais *típicas*, mas também aquelas resultantes das condições especiais ou excepcionais em que o trabalho fôr realizado, conhecidas como doenças profissionais *atípicas* ou doenças do trabalho. A relação das doenças profissionais típicas foi aprovada em 30 de maio de 1947 pelo MTPS (Portaria n.º 9 do Serviço Atuarial) e continua até hoje inalterada, embora a lei determine sua revisão trienal (parágrafo único do art. 2.º). A relação discrimina as doenças e o trabalho ao qual cada uma delas é considerada inerente ou peculiar e compreende: A) *Intoxicações* e suas conseqüências, pelos seguintes elementos ou seus compostos: chumbo, mercúrio, cromo, fósforo, arsênico, cloro, bromo, fluor, iôdo e também pelo sulfeto de carbono, benzeno e seus homólogos e derivados nitrosos ou aminados e, finalmente, derivados halógenos dos hidrocarbonetos da série graxa; B) *Infecções carbunculosas*; C) *Blastomas malignos da pele*; e D) *Pneumoconioses*, com ou sem tuberculose pulmonar. Esta relação tem importância especialmente do ponto de vista processual, porque, diagnosticada no caso concreto umas dessas doenças e comprovado o exercício,

pela vítima, do trabalho correspondente, indicado na mesma relação, estará dispensada a prova do nexu etiológico, que se presume existente. Como doenças profissionais atípicas podem ser reconhecidos os mais diversos estados patológicos, desde que comprovada relação entre o dano corporal e o trabalho realizado. Encontram-se na jurisprudência indenizações concedidas, por exemplo, no caso de afecções cardíacas (RF 164/285; aneurisma (RF 166/218); asma (RT 235/521); blastomicose (RF 239/318); bronquite asmática (RT 223/554); calcificação — moléstia de Deuplay (RT 310/576); câncer (RT 224/564; 268/476); eczema (RT 276/664); espôndilo-artrite anquilosante (RT 319/225); espôndilo-artrose (RT 309/661); hérnia (RT 291/795); doença mental (RT 292/633); moléstia de Chagas (RT 272/361; 239/328); neurose (RT 269/606; 303/570); paralisia facial em consequência de acidente vascular (RT 307/490); pleuritis (RT 280/612); pneumonia (RT 271/441); reumatismo (RT 302/366); síncope cardíaca (RT 235/527).

3.º Na configuração do nexu etiológico, adotou a lei a teoria da “conditio sine qua non” ou, em outras palavras, a teoria da equivalência dos antecedentes, tornando irrelevante a distinção entre causa e concausa e afastando assim as numerosas divergências que surgem na aplicação de leis como a primeira lei infortunistica brasileira — a de n.º 3 724 — que obrigam a tal distinção porque exigem que a lesão decorrente do acidente seja causa *única* ou *exclusiva* da morte ou da incapacidade. “Considera-se caracterizado o acidente”, diz o art. 3.º da LAT, “ainda quando não seja êle a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja uma relação de causa e efeito”.

Existindo, portanto, relação direta ou indireta entre o dano corporal e o trabalho, a responsabilidade do empregador pode decorrer de: a) caso fortuito; b) culpa, em tôdas as suas manifestações, ou seja, negligência, imprudência ou imperícia quer do empregado, quer do empregador ou seus

prepostos; c) dolo do empregador ou seus prepostos; d) dolo ou culpa de terceiros, inclusive companheiros de trabalho da vítima; e) atos de terceiros privados do uso da razão; f) quaisquer causas que porventura não possam ser identificadas.

Vemos, pois, que a distinção entre força maior e caso fortuito, geralmente irrelevante para o direito comum, é de grande importância em infortunística. O caso fortuito, conforme a doutrina, surge do próprio funcionamento da empresa; é inerente a qualquer trabalho. Convém lembrar os exemplos clássicos de SACHET⁹ da explosão de uma caldeira, da ruptura de um volante, quando as precauções mais minuciosas e as medidas mais inteligentes não teriam podido impedi-las. A força maior, ao contrário, provém de causa natural, estranha ao funcionamento da empresa. Compreende-se, por isso, que a lei coloque sob responsabilidade do empregador o acidente ocasionado pela ação de fenômenos naturais determinada ou agravada pelas instalações do estabelecimento ou pela natureza do serviço, porque nestas hipóteses a causa natural sofreu, em suas conseqüências, a influência do trabalho, configurando-se, portanto, caso fortuito e não força maior. Assim tem entendido a jurisprudência que, por exemplo, não reconheceu ter sido conseqüência de força maior a morte, por um raio, de operário que trabalhava durante temporal com instrumento de ponta metálica (RT 131/557), decidindo em outro caso que “Só existe força maior quando o evento é devido a fenômenos naturais, com exclusão de qualquer outra causa” Tratava-se de morte de operários que trabalhavam numa construção e, durante temporal, se abrigaram num barracão que ruiu pela ação das águas. Verificou-se que escavações realizadas pelos próprios operários haviam criado grande desnível no terreno e facilitaram a infiltração da água no

9. ADRIEN SACHET, *Traité Théorique et Pratique de la Législation sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles*, 1934, vol. I. p. 5.

muro junto ao qual fôra construído o barracão, que ficou assim sem segurança por falta de arrimo (RT 234/417).

Discute-se a aplicação da lei de acidentes aos casos de dolo do empregador e de seus prepostos, entendendo alguns que devem regular-se apenas pelo direito comum, porque se trata de acontecimento provocado e desejado, outros afirmando que a vítima terá direito em tais hipóteses à indenização acidentária sem prejuízo do recurso às vias ordinárias, pois não se compreenderia que a lei restringisse a responsabilidade de um patrão criminoso, mesmo porque, tratando-se de lei transaccional, não se poderia admitir transação entre o assassino e a sua vítima. No Brasil apenas o decreto 24 637 impediu a adoção dêste último entendimento, porque assim dispunha: “A indenização estatuída pela presente lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização do direito comum” (art. 12). A lei vigente faz entretanto ressalva expressa quanto à possibilidade do recurso ao direito comum, em caso de dolo do empregador ou de seus prepostos, após o pagamento da indenização tarifária (art. 31).

b) *Causas de irresponsabilidade.*

Nega a lei proteção:

1. aos acidentes resultantes de dolo do próprio acidentado, compreendido neste a desobediência a ordens expressas do empregador (art. 7.º, alínea “a”);

2. aos infortúnios provenientes de força maior, salvo a ação de fenômenos naturais determinados ou agravados pelas instalações do estabelecimento ou pela natureza do serviço (art. 7.º, alínea “b”);

3. aos acidentes *in itinere*, isto é, os ocorridos na ida do empregado para o local de sua ocupação ou na volta dali, salvo se houver condução especial fornecida pelo empregador ou se a locomoção se fizer necessariamente por

vias e meios que ofereçam reais perigos, a que não esteja sujeito o público em geral (art. 7.º, alínea “c”);

4. às doenças endêmicas adquiridas por empregados habitantes das regiões em que elas se desenvolvem, salvo quando tiverem resultado de exposição ou contacto direto exigido pela natureza do trabalho (art. 7.º, parágrafo único).

A jurisprudência tem exigido três requisitos para admitir a desobediência como eximente da responsabilidade patronal: a) caráter voluntário do ato ou da omissão; b) consciência do perigo; e c) o caráter não indispensável ao trabalho, ou melhor, ausência de causa justificativa. Dentro desta orientação, negou-se indenização a empregado vitimado em serviço, porque, desobedecendo ordem escrita do empregador, se utilizou de elevador destinado exclusivamente a transportes de material. Era costume na empresa punir os empregados que desobedeciam essa ordem (RT 205/506. No mesmo sentido RT 177/374).

A lei não conceitua o que se deva entender por força maior, mas a ressalva contida na parte final da alínea “b” do art. 7.º leva à conclusão de que o critério adotado em infortunistica se assemelha ao da CLT, que define como força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual êste não concorreu direta ou indiretamente”, esclarecendo a seguir que “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior” (art. 501 *caput* e § 1.º).

Quanto ao acidente “in itinere”, a jurisprudência sempre concedeu indenização quando o transporte do acidentado fôra proporcionado pelo empregador, direta ou indiretamente (RT 115/587, 130/565, 141/576, 132/557, 206/364, 208/489, 239/551). A locomoção feita por mero favor pode, em casos especiais, justificar a concessão de ressarcimento, como, por exemplo, quando a empresa, que assumiu a responsabilidade do transporte, deixa de cumprir sua obrigação, sem elevar proporcionalmente o salário, ou melhor, sem qualquer modificação do contrato de trabalho,

e consente, expressa ou tácitamente, que o operário lance mão, por necessidade, de condução oferecida por particular (RT 170/694). A expressão legal “vias de reais perigos” compreende não só as qualidades intrínsecas do caminho perigoso por si mesmo, como também as circunstâncias em que — por força do contrato de trabalho — o empregado é obrigado a realizar o percurso (RT 195/316).

Embora fornecido o transporte pelo empregador, nega-se o direito a indenização quando o acidente ocorre em consequência de desobediência por parte da vítima que, por exemplo, quis tomar o veículo em movimento, fora do local determinado, contrariando assim ordem expressa do empregador (RT 155/137).

A *culpa superveniente* do empregado pode acarretar a limitação da responsabilidade patronal. Assim, não responderá o empregador pelas agravações ou complicações da lesão inicial sofrida pela vítima quando decorrerem: a) de retardamento na prestação de assistência médica, farmacêutica e hospitalar, em consequência da falta de comunicação do acidente ao empregador, no prazo de 24 horas, salvo impossibilidade absoluta (art. 45); b) da recusa do acidentado em submeter-se ao necessário tratamento médico ou quando o fizer desidiosamente (art. 13).

O prazo de *prescrição* é de 2 (dois) anos contados: a) da data do acidente, quando dêle resultar morte ou incapacidade temporária; b) da data em que o empregador teve conhecimento do aparecimento dos primeiros sintomas da doença profissional, ou de qualquer outra originada do trabalho; c) do dia em que ficar comprovada a incapacidade permanente, nos demais casos (art. 66 da LAT). Verificam-se na jurisprudência controvérsias sôbre o início do prazo de prescrição, geralmente referentes a doença profissional. Há decisões, por exemplo, que assim afirmam: “Julga-se prescrita ação de indenização intentada por empregado, três anos depois da eclosão da tuberculose contraída em serviço”. (RT 250/268). “Transferir-se para a apuração judicial o

prazo de prescrição, quando o empregador, cientificado da doença, deixa de atender ao disposto no art. 46 da Lei n.º 7.036, de 1944, para assim iniciar aquela contagem depois de transcorridos os dois anos, é cancelar-se pura e simplesmente, o que está explicitamente escrito no art. 66, “b”, do citado diploma legal, é decidir contra lei expressa e contra os princípios de Direito aplicáveis”. (RT 308/378). De outra forma entende, entretanto, a jurisprudência dominante. “Começa a fluir o prazo de prescrição da ação de cobrança de indenização de acidente do trabalho da data em que realize exame pericial que torna positivo o resultado do acidente e inquestionável tratar-se de incapacidade permanente”. (RT 235/513. No mesmo sentido, RT 230/234, 242/524, 243/468, 245/597, 247/319, 274/861, 276/660, 282/659, 295/448; DJU de 27-7-61, pág. 1.447, de 7-8-61, pág. 1.559, 9-11-61, pág. 2.501, 20-11-61, pág. 2.590, 23-11-61, pág. 2.636, 3-5-62, pág. 860, 15-5-62, pág. 1.020). “Não é qualquer exame médico que indica o início do prazo prescricional da ação de indenização por acidente do trabalho. Esse prazo só se inicia quando o exame estabelece o nexu causal entre a moléstia e o trabalho” (RT 316/425). “Tuberculose pulmonar é moléstia que só o exame médico poderá dizer de sua existência. Esse exame, feito em Juízo, será o marco inicial para prescrição”. (RT 276/665. No mesmo sentido, RT 223/314, 238/530, 278/927, 290/506, 300/717, 310/292; DJU de 23-6-60, pág. 111). Não corre prazo de prescrição contra o menor de 18 anos, de acôrdo com o art. 440 da CLT e, sendo a indenização infortunística de caráter alimentar e indivisível por ficção legal, quando existem beneficiários menores e maiores, também não correrá contra êstes últimos o prazo de prescrição (RT 220/242, 263/319, 265/510). Como a lei, após o decurso de um ano, considera permanente a incapacidade temporária, a prescrição nesta hipótese se consuma dois anos depois do término do prazo da incapacidade temporária (RT 262/370).

III. Obrigações do empregador impostas pelo direito comum e pelo direito do trabalho, relacionados com os infortúnios do trabalho.

2. *Direito comum.*

O direito brasileiro, ao contrário do que acontece, por exêmplo, nos Estados Unidos da América do Norte (Alabama, Colorado, Flórida e outros Estados)¹⁰, não admite em infortunistica a escolha entre a lei especial e as normas de direito comum. Estas últimas se aplicam quando o caso concreto, além de conter os elementos caracterizadores do acidente do trabalho, configuram ilícito civil.

Além do pagamento dos honorários de advogado (art. 64 do Código de Processo Civil), a reparação do dano, de acôrdo com o direito comum compreende:

a) na hipótese de homicídio: — pagamento das despesas de tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família, bem como a prestação de alimentos às pessoas a quem o defundo os devia (art. 1.537, ns. I e II do Código Civil);

b) no caso de lesões corporais: — pagamento das despesas com o tratamento e dos lucros cessantes até a convalescença, isto é, de tudo aquilo que a vítima razoavelmente deixou de lucrar com a sua inatividade. A soma da indenização será duplicada se do ferimento resultar aleijão ou deformidade, tendo a vítima direito a dote proporcional às posses do ofensor, às circunstâncias do ofendido e à gravidade do defeito, se fôr mulher solteira ou viúva ainda capaz de casar (art. 1.538, §§ 1.º e 2.º do Código Civil). Quando da ofensa resultar defeito pelo qual a vítima não possa exercer seu ofício ou profissão, ou que lhe diminua o

10. ARTHUR LARSON, *The Law of Workmen's Compensation*. 1952, com suplemento de 1959. New York, Matthew Bender & Co., Vol. 2, p. 522.

valor do trabalho, a indenização incluirá, além das despesas de tratamento e os lucros cessantes, uma pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou ou da depreciação sofrida (art. 1.539 do Código Civil).

Convertem-se os lucros cessantes em prestação de renda ou pensão, mediante capital, inalienável durante a vida da vítima, o qual, aos juros legais, deve assegurar as prestações devidas. O cálculo dos alimentos a serem prestados às pessoas a quem a vítima os devia faz-se levando em conta a duração provável da vida do ofendido (art. 911 e 912 do Código de Processo Civil).

Trata-se aqui, portanto, de indenização muito mais onerosa do que a fixada na lei de acidentes, especialmente porque não se fixa qualquer limite para a remuneração da vítima e o cálculo tem por base a vida provável do ofendido, ao passo que em infortunistica, como se verá a seguir, a remuneração da vítima a ser computada não poderá ser superior a uma vez e meia o mais alto salário mínimo vigente e as indenizações se baseiam, no máximo, em importância igual a quatro anos de diária do acidentado.

Determinado o pagamento, por terceiros civilmente responsáveis pelo acidente, da indenização de direito comum, a mesma decisão condenatória adjudicará ao empregador a importância por este paga com fundamento na LAT, computando-se igualmente a seu crédito tudo quanto houver despendido em consequência do acidente. Por esse motivo, a ação contra os terceiros responsáveis poderá ser proposta não só pelo acidentado ou por seus beneficiários, mas também pelo próprio empregador, ou por ambos, conjuntamente (art. 32 §§ 1.º e 2.º da LAT).

2. *Direito do Trabalho.*

a) *Obrigações preventivas.*

Já se reconhece no Brasil, como nos outros países e na esfera internacional, que o verdadeiro objetivo da infortunistica deve ser menos a garantia de indenizações às vítimas

de acidentes do que a manutenção do empregado o maior tempo possível como membro integrante da população ativa da comunidade. Procura-se atingir êsse objetivo, de um lado, através da prevenção dos infortúnios do trabalho e, de outro, pelos esforços desenvolvidos no campo da reabilitação dos acidentados. Tanto isto é verdade que a Constituição Federal de 1946 inclui preceitos de caráter nitidamente preventivo entre aquêles a serem observados pela legislação do trabalho e da previdência social. Refere-se a Carta Magna brasileira a: higiene e segurança do trabalho; assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva ao trabalhador; seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho, pago pelo empregador; férias anuais e repouso semanal remunerados; limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias; proibição do trabalho insalubre aos menores de 18 anos e do trabalho noturno às mulheres e aos menores de 18 anos (art. 157, n.^{os} VIII, XIV, VII, VI, V e IX, respectivamente).

O capítulo XII do decreto-lei 7.036 atribui a todo empregador o dever de proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene do trabalho, zelando pelo cumprimento dos dispositivos legais a respeito, protegendo-os, especialmente, contra as imprudências que possam resultar do exercício habitual da profissão (art. 77). Esclarece que se consideram integrantes da LAT as disposições referentes a higiene e segurança do trabalho contidas na CLT, bem como outras normas que forem, no mesmo sentido, baixadas pelos órgãos competentes do MTPS, sujeitando os empregadores às penalidades previstas na CLT, independentemente da indenização a ser paga aos acidentados (art. 78).

As normas que visam à prevenção dos infortúnios não se encontram apenas em atos emanados de Poder Público (Constituição, leis, decretos e portarias), mas também em instruções expedidas pelos próprios empregadores, aos quais a lei impõe a obrigação de expedir “ordens de serviço” com tal propósito. Essas ordens devem ser cumpridas rigorosamente pelos empregados, porque a desobediência constitui

insubordinação capaz de justificar até a rescisão do contrato de trabalho sem qualquer ônus para o empregador (art. 79 da LAT e art. 482, alínea “h” da CLT). Em contrapartida, o empregador não poderá justificar a inobservância dos preceitos de prevenção de acidentes e higiene do trabalho, com a recusa do empregado em sujeitar-se a tais preceitos (art. 79 § 2.º da LAT).

Num esquema muito geral, podemos dizer que as normas preventivas visam a garantir: a) limitação do tempo de exposição ao risco oferecido pelo trabalho; b) higienização do ambiente de trabalho; c) segurança do trabalho; d) certos cuidados indispensáveis com a pessoa do trabalhador. Nesta ordem de idéias CESARINO JR. fêz estudo minucioso do assunto em obra intitulada “Higiene e Segurança do Trabalho no Brasil”, editada pelo Centro e Federação das Indústrias do Estado de S. Paulo em 1959.

Com o fim de limitar o tempo de exposição à agressividade do trabalho, a lei: 1. *fixa a jornada máxima* de trabalho (8 horas diárias ou período menor para certas profissões, como, por exemplo, para os médicos, cirurgiões dentistas, jornalistas, locutores e redatores de radiodifusão, professores, operadores cinematográficos, empregados em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, trabalhadores em minas de subsolo e outros); 2. *procura restringir a prorrogação da jornada normal*, seja indiretamente, exigindo pagamento de remuneração pelo menos 20% superior à normal para as horas extraordinárias, ou sujeitando a licença prévia da autoridade competente do MTPS a prorrogação do período de trabalho nas atividades consideradas insalubres, seja diretamente, proibindo o trabalho além do horário normal (A lei n.º 3.270, de 30-9-1957, fixa em 6 horas diárias a duração do trabalho dos cabineiros de elevador e, ao mesmo tempo, declara vedado qualquer acôrdo visando à prorrogação desse horário); 3. *exige a interrupção do trabalho* para assegurar períodos de descanso, como o de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho; o repouso semanal remunerado de vinte e quatro

horas consecutivas; o intervalo de, pelo menos, uma hora para repouso ou alimentação em qualquer trabalho contínuo por mais de seis horas; quando a duração não exceder esse limite mas as atividades se prolongarem por mais de quatro horas, o intervalo obrigatório será de quinze minutos; interrupção de vinte minutos após uma hora e quarenta minutos de trabalho dos empregados em frigoríficos; interrupção de dez minutos após cada noventa minutos de trabalho de mecanografia; interrupção para refeição, repouso e recuperação do trabalho sob ar comprimido, por período variável de acordo com a pressão suportada (art. 66, 67, 71, 253, 72, 219 da CLT e Portaria n.º 73, de 2-5-1959 do MTPS, respectivamente).

A Consolidação das Leis do Trabalho contém capítulo especial sobre higiene e segurança do trabalho (artigos 154 a 223), onde se determinam medidas destinadas a assegurar ao trabalhador não só condições saudáveis e protegidas para desenvolver suas atividades (iluminação, insolamento, ventilação, limpeza, proteção contra o perigo de incêndio, contra os perigos da eletricidade, especialmente quando se trata de alta tensão, contra poeiras, contra radiações etc.), mas também equipamentos individuais de proteção (óculos, luvas, máscaras, aventais, capuzes, agasalhos apropriados etc.) e instalações adequadas para que possa praticar sua higiene pessoal (lavatórios, instalações sanitárias, refeitórios etc.).

Qualquer estabelecimento industrial só poderá iniciar suas atividades depois de previamente inspecionadas e aprovadas as respectivas instalações pela autoridade competente do MTPS em matéria higiene e segurança do trabalho, ficando o empregador obrigado à observância dos códigos de obras e regulamentos sanitários dos Estados e dos municípios, onde se localizem as empresas, quanto às disposições que visem atender a circunstâncias regionais (art. 155 e parágrafo da CLT).

Pune-se com multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros as transgressões às normas de higiene e segurança do

trabalho, fixada no máximo a multa quando se apurar o emprêgo de artifício ou simulação para a prática da infração e na hipótese de reincidência (art. 223 da CLT).

A lei de acidentes determina a aplicação das penalidades acima nos casos de emprêgo de máquinas ou instrumentos em mau estado de conservação ou não devidamente protegidos contra o perigo e execução de obras ou serviços com pessoal e material deficientes (art. 81 do decreto-lei 7.036).

É dever legal dos empregadores “promover e fornecer tôdas as facilidades para a advertência e propaganda contra o perigo de acidentes e para a educação sanitária dos respectivos trabalhadores, colaborando na medida do possível com as autoridades no sentido de facilitar nesse campo a sua tarefa”. (art. 221 da CLT).

Sempre que o número de empregados seja superior a 100, devem os empregadores organizar em seus estabelecimentos comissões internas para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências, tendentes à educação do empregado na prática de prevenir acidentes (art. 82 da LAT). Estas comissões, conhecidas pela sigla CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), de acôrdo com a organização determinada pela Portaria n.º 155, de 27-11-1953, do MTPS, é constituída de representantes do empregador e dos empregados, em número igual, com mandato de um ano, dela devendo participar obrigatoriamente um médico e um engenheiro da empresa, quando houver, e o gerente. O empregador deverá:

- a) dar seu integral apóio à CIPA e conceder aos seus membros tôdas as facilidades para desempenho de suas funções;
- b) consultar a CIPA sôbre tôdas as questões relativas à segurança e higiene da fábrica;
- c) tomar as medidas ao seu alcance, para dar prosseguimento às recomendações ou sugestões da CIPA, informando-a, em caso contrário, das razões que teve

para assim proceder. Qualquer trabalhador poderá dirigir-se à CIPA a fim de: a) preveni-la da execução de serviços perigosos em sua seção; b) sugerir medidas de proteção individual ou coletiva; c) salientar a transgressão de ordens, regras, regulamentos e leis, que sirvam à defesa do próprio trabalhador. As reuniões da CIPA são mensais, lavrando-se ata de que deve constar registro estatístico dos acidentes verificados no mês. Ao órgão competente do MTPS deve encaminhar-se cópia de tôdas as atas das reuniões das CIPAS.

Medida de relevante importância para a prevenção dos infortúnios é, sem dúvida, o exame médico obrigatório para admissão dos empregados e que, nas atividades insalubres ou perigosas, será renovado periódicamente (art. 189 da CLT). No Brasil não há, salvo exceções, obrigatoriedade da carteira de saúde, sendo em geral os exames realizados pelos próprios médicos das empresas. O quadro das atividades insalubres aprovado pela Portaria n.º 262, de 6-8-1962, do MTPS compreende atividades e operações com arsênico, chumbo, cromo, fósforo, hidrocarbonatos, mercúrio, rádio, raio x e substâncias radioativas, sílica, sulfeto de carbono, berílio, ácido cianídrico, cádmio, manganês, timbó, sais de amônio, ácidos sulfúrico, clorídrico e nítrico, alcatrão, breu, betume, óleos, minerais, parafina ou outras substâncias cancerígenas, operações que ofereçam perigo de infecção carbunculosa, brucelose, mormo e tétano; operações em que se dêem exalações de gás sulfídrico, de monóxido de carbono; fabricação de gases tóxicos; pulverização de ipeca; operações de solda de metais, quando verificado grande desprendimento de fumos metálicos; operações em ambiente com excesso de ruído capaz de ser nocivo à saúde, superior a 80 decibéis; operações em ambiente com frio (câmaras frigoríficas com temperatura inferior a 12° c e não houver proteção adequada; operações que dependam de movimento muito repetido e coordenado (telegrafistas e radiotelegrafistas); operações com perfuratrizes ou martelotes pneumáticos; operações em que se dêem exalações de cloro, bromo, fluor e derivados tóxicos; operações realizadas em

atmosferas de pressão capaz de ser nociva à saúde como trabalho de escafandria e nos caixões pneumáticos; operações em que haja desprendimento de poeiras de asbestos; trabalhos nos locais de temperatura excessiva, capaz de ser nociva à saúde, proveniente de fontes artificiais; trabalho em ambiente com umidade capaz de ser nociva à saúde, sem equipamento de proteção; trabalho na extração de sal; serviços de assistência médico hospitalar em que haja contacto com doentes ou materiais infecto-contagiantes; fabricação e transportes de cal e cimento nas fases de grande exposição às poeiras; idem de álcalis cáusticos e substâncias análogas. O quadro distribui estas atividades e operações em três graus de insalubridade: máxima, média e mínima.

O empregador, a partir do momento do acidente ou desde o conhecimento dos primeiros sintomas de doença profissional ou de doença do trabalho, deve prestar ao acidentado a devida assistência médica (que inclui assistência dentária), farmacêutica e hospitalar (art. 12 da LAT).

Nas hipóteses de incapacidade permanente, fornecerá o empregador os aparelhos de prótese, cujo uso possa aumentar a capacidade do acidentado (art. 28 da LAT).

Os respectivos responsáveis deverão providenciar para que exista em todos os locais de trabalho o material médico necessário aos primeiros socorros de urgência em caso de acidente (art. 220 da CLT).

Haverá obrigatoriamente serviço de assistência médica, dotado de pessoal e material indispensáveis à prestação de socorro médico de urgência nos estabelecimentos industriais ou na execução de qualquer obra ou serviço em que se utilizem mais de 500 empregados, que devam trabalhar em regiões de difícil acesso a tal socorro de urgência (art. 14 da LAT).

“A readaptação profissional, que é devida a todo incapacitado do trabalho, tem por objeto restituir-lhe, no todo ou em parte, a capacidade na primitiva profissão ou em outra compatível com as suas novas condições físicas” (art. 90 da LAT). O processo de reabilitação constitui atualmente

apenas expectativa de direito do acidentado, porque a lei determinou que o regulamento disporia sobre os serviços de reabilitação e as escolas especiais necessárias à sua execução. Esse regulamento, entretanto, até hoje não existe. Há nas instituições de previdência social a obrigação da prestação de assistência reeducativa e de readaptação profissional aos beneficiários em geral, sem qualquer privilégio para as vítimas de infortúnio do trabalho. Essa assistência é prestada de acordo com as possibilidades administrativas, técnicas e financeiras do sistema de previdência social em geral e de cada instituição em particular (art. 22, n.º III, alínea “e”, da LOPS e art. 37, n.º II, do RGPS) e constitui serviço custeado pela previdência social e não prestação garantida pelo seguro contra os acidentes do trabalho.

c) *Indenização.*

Além das prestações assistenciais mencionadas, deve o empregador, em caso de infortúnio do trabalho, pagar indenizações pecuniárias que variam de acordo com as consequências do acidente que são: *morte* ou *incapacidade*, distinguida esta última em *incapacidade permanente, total* ou *parcial* e *incapacidade temporária*.

Salário base. Calcula-se o valor da indenização com base na remuneração percebida pelo acidentado, integrada não só pelo salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, mas também pelas gorjetas, comissões, porcentagens e gratificações ajustadas expressa ou tacitamente, reconhecidas estas últimas, segundo a jurisprudência, quando se verifica, no caso concreto, pagamento habitual de gratificação consistente em quantia certa. As diárias para viagem, cujo valor exceda em 50% o salário percebido pelo empregado integram a remuneração. Excetuados os empregados domésticos, as prestações *in natura* (alimentação, habitação, vestuário e outras), fornecidas por força do contrato de trabalho, também integram a remuneração, depois de convertidas em dinheiro,

de acôrdo com porcentagens indicadas nas tabelas que fixam o salário mínimo. Na falta de estipulação de salário ou de prova da importância ajustada, o salário será igual ao pago na empresa para outro empregado que realize serviço equivalente ou semelhante. O salário-base será igual à média das importâncias percebidas nos 3 (três) meses anteriores ao do acidente, quando se tratar de remuneração variável. Para cálculo de indenização por incapacidade permanente ou morte, o salário-base do menor aprendiz, que geralmente percebe a metade do salário mínimo de adulto, será igual ao salário mínimo de adulto do local onde se verificar o acidente. Fixa a lei como *limite superior para o salário-base* a importância igual a uma vez e meia o salário mínimo de maior valor vigente no país (Capítulo VI — Da remuneração e do salário — arts. 33 e 34 da LAT).

Muito se discute na jurisprudência e na doutrina a questão da aplicabilidade de lei nova a acidentes verificados na vigência de lei anterior e ainda não liquidados. Por largo tempo se entendeu quase pacificamente que, tratando-se de indenização tarifária, de caráter transaccional e que, pela própria natureza, deveria estar determinada antes da verificação do infortúnio, a lei aplicável em cada caso era a do tempo em que ocorreu o acidente ou se manifestaram os sintomas de doença direta ou indiretamente profissional (RT 213/501, 228/259, 263/595, 271/657, 273/598, 273/619, 273/622, 275/684, 275/709, 277/707, 277/722, 278/735, 282/493, 290/198, 290/498, 297/349, 297/373, 298/641, 304/433, 310/739, 314/296, 316/269, 317/506, 317/617, 319/196, por exemplo).

A discussão últimamente vem recrudescendo principalmente porque, para atender à instabilidade da moeda e à elevação do custo de vida, os reajustamentos do salário mínimo têm se efetivado no Brasil praticamente uma vez por ano. Ora, como numerosas vezes o salário mínimo influi no cálculo da indenização, seja porque o acidentado percebe o salário legal, seja porque sua remuneração exceda aquêlê limite máximo fixado para o salário-base, limite que, como referido, se baseia no salário mínimo, é comum verificar-se

o acidente na vigência de salário mínimo inferior àquele que está em vigor no momento da prolação da sentença pela autoridade judiciária. No Tribunal de Justiça do Estado de S. Paulo, por exemplo, começa a ganhar terreno o entendimento de que a indenização deve dar-se tendo em vista a avaliação do dano na época da sentença e não na data do acidente (Recurso de Revista n.º 102.254), afirmando aquela Côrte, em julgamento realizado em 30-8-1961, que “Para o cálculo da indenização acidentária, devem as prestações ser fixadas segundo o salário mínimo da época; de outro modo, seria ilusória e incompleta, em face da crescente desvalorização da moeda (Recurso de Revista n.º 104.709). Nas hipóteses de doença profissional ou de doença do trabalho se tem reconhecido que a lei aplicável é a vigente na época da comprovação da existência do acidente, o que se verifica através da perícia médica realizada em Juízo, porque se entende que a obrigação de indenizar nesses casos surge após a perícia (RT 289/699, 294/287, 296/672, 299/361, 311/426, 312/259). Em julgamento realizado em 9 de abril de 1962 (Embargos n.º 48.675 — S. Paulo), decidiu o plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, que, em se tratando de “moléstia de evolução lenta que sòmente se apurou com a perícia realizada já na vigência da lei nova, mais favorável ao acidentado, esta é que comandará a composição do dano” (in DJU de 3-5-1962).. Reconheceu também a Suprema Côrte (RE 49.038 — Santa Catarina) em julgamento realizado pela Segunda Turma em 10 de abril de 1962 que “Na fixação do ressarcimento devido por acidente do trabalho devem ser atendidas as variações do salário-mínimo” (in DJU 26-4-1962, pág. 795).

Unidade de cálculo da indenização. Calculam-se as indenizações sempre com base na *diária* do acidentado, que corresponde, em qualquer caso, à trigésima parte de sua remuneração mensal, que nunca poderá ser superior, como esclarecido, a uma vez e meia o mais alto salário mínimo vigente no país (art. 19, parágrafo único e art. 44 da LAT).

Indenização por morte do acidentado. Faz-se o pagamento, nesta hipótese, aos *beneficiários* da vítima, para os quais a lei estabelece rígida ordem de prioridade. Em primeiro lugar estão a esposa, mesmo desquitada ou separada, desde que não o seja por culpa sua, ou o esposo inválido, em concorrência com os filhos de qualquer condição, se menores de 18 anos ou inválidos e as filhas solteiras de qualquer condição ou idade. Em segundo lugar vêm a mãe e o pai inválido da vítima. Finalmente, em terceiro lugar, quando não existir cônjuge ou filhos com direito à indenização, poderá ser beneficiária qualquer pessoa expressamente designada pelo acidentado, desde que, se do sexo masculino, tenha menos de 18 anos de idade ou seja inválido. Para serem reconhecidos como beneficiários, os progenitores da vítima, as suas filhas maiores, bem como a pessoa designada dependem da prova de que viviam sob dependência econômica do empregado (art. 11 e parágrafo da LAT). Se não existir a esposa, ou se, existindo, tiver perdido o direito à indenização por se encontrar separada ou desquitada por culpa sua, os direitos que lhe caberiam são conferidos pela lei à companheira mantida pela vítima, desde que por esta declarada expressamente como beneficiária. Em qualquer caso, quando se tratar de beneficiário *designado* (seja a companheira ou não), a designação deve ter sido feita, em vida do acidentado, na carteira profissional, no livro de registro de empregados ou por qualquer ato solene de vontade (art. 11, alínea “c”, e art. 21, parágrafo único, da LAT). A importância da indenização por morte varia, de acôrdo com os beneficiários existentes, entre 4 (quatro), 3 (três) ou 2 (dois) anos de diária da vítima (art. 21 da LAT). Além da indenização, o empregador pagará imediatamente aos herdeiros ou beneficiários, a título de *auxílio funeral*, quantia igual à metade do mais alto salário mínimo vigente no país. Na ausência de herdeiros ou beneficiários, o executor do funeral será reembolsado das despesas que efetuar com o enterramento, podendo receber, no máximo,

o que receberiam os beneficiários (art. 25 e parágrafo da LAT).

Indenização por incapacidade total e permanente. Define a lei como incapacidade total e permanente a invalidez incurável para o trabalho, referindo-se a seguir a: a) perda anatômica ou impotência funcional em suas partes essenciais, de mais de um membro, conceituando-se como partes essenciais a mão e o pé; b) cegueira total; c) perda da visão de um olho e redução simultânea de mais da metade da visão do outro; d) lesões orgânicas ou perturbações funcionais graves e permanente de qualquer órgão vital, ou quaisquer estados patológicos reputados incuráveis, que determinem idêntica incapacidade para o trabalho. A importância correspondente à indenização por incapacidade total e permanente é igual a 4 (quatro) anos de diária do acidentado. O empregador deverá pagar ainda, de uma só vez, à vítima um acréscimo de 20% calculados sobre a importância da indenização por incapacidade total e permanente, nas hipóteses de cegueira total, perda ou paralisia dos membros superiores ou inferiores e alienação mental (art. 17 e §§ 1.º, 2.º e 3.º da LAT).

Indenização por incapacidade parcial e permanente. Entende a lei por incapacidade parcial e permanente a redução, por toda vida, da capacidade de trabalho. A importância da indenização varia, na proporção do grau de incapacidade, entre 3 (três) e 80 (oitenta) centésimos da quantia correspondente a 4 (quatro) anos de diária do acidentado. Calcula-se o grau de incapacidade por meio de tabelas organizadas pelo Serviço Atuarial do MTPS e aprovadas pela Portaria n.º 4, de 11-6-59, onde se levou em consideração a natureza e gravidade da lesão sofrida pelo acidentado, sua idade e profissão (art. 18 e §§ 1.º, 2.º e 3.º da LAT).

Indenização por incapacidade temporária. Considera a lei incapacidade temporária a perda total da capacidade

de trabalho por período limitado de tempo, nunca superior a 1 (um) ano. É o período de tratamento, durante o qual o empregador fica obrigado às prestações assistenciais já referidas e ao pagamento de uma indenização correspondente a uma diária para cada dia de afastamento do serviço. Se a incapacidade fôr de duração inferior a 4 (quatro) dias, as diárias serão devidas a partir do segundo dia que se seguir àquele em que se verificar o acidente. O empregador pagará ao acidentado salário integral no dia do acidente, qualquer que seja a hora em que este se tenha verificado. As importâncias pagas a título de indenização por incapacidade temporária não poderão ser descontadas de outras indenizações devidas em consequência de incapacidade permanente ou morte (art. 19 e parágrafo, art. 27 e 26 da LAT). Continuando por mais de um ano incapaz para o trabalho, o acidentado terá sua incapacidade temporária automaticamente considerada permanente e como tal indenizada, cessando para o empregador a obrigação do pagamento das diárias, bem como da prestação da assistência médica, farmacêutica e hospitalar (art. 20 da LAT).

Responsabilidade solidária de empregadores. Quando se tratar de doença profissional, responderão pelas obrigações resultantes do acidente todos os empregadores sob cuja dependência tiver trabalhado a vítima na mesma profissão, dentro dos 2 (dois) últimos anos, proporcionalmente ao tempo de serviço prestado a cada um, exceto quando a doença resultar diretamente da inobservância, por parte de um dos empregadores, das disposições legais relativas à prevenção de acidentes e à higiene do trabalho, porque este último arcará então com todos os ônus. O acidentado poderá, entretanto, exigir de seu último empregador a totalidade das indenizações, cabendo àquele direito regressivo contra os anteriores (art. 48 da LAT).

Cura clinica. A jurisprudência vem reduzindo pela metade o valor da indenização nos casos de cura clínica, verificados principalmente em hipóteses de tuberculose

reconhecida como acidente do trabalho (RT 230/228, 238/524, 291/443, 292/612, 298/366, 299/373, 299/375, 303/568).

Honorários de advogado. Embora o patrocínio da causa do acidentado ou de seus beneficiários caiba ao Ministério Público por um de seus representantes (art. 57 da LAT), o empregado ou seus beneficiários poderão ingressar em Juízo diretamente ou por intermédio de advogado legalmente habilitado, ao qual caberá usar dos recursos legais (art. 68 da LAT). Nada dispôs o decreto-lei 7.036 quanto ao pagamento dos honorários do advogado constituído e, por isso, durante muito tempo a Justiça se negou a declarar a responsabilidade do empregador por essa despesa, entendendo que a constituição de advogado, sendo apenas uma faculdade concedida pela lei, acarretaria para o empregado os ônus correspondentes ao pagamento dêsse profissional, porque se tratava de situação semelhante à prevista no § 5.º do art. 12 da LAT, que autoriza o acompanhamento do tratamento da vítima por médico *de escolha desta e a suas expensas* (RT 247/548). “A concessão de honorários de advogado nas ações em que o empregado, abrindo mão da assistência dada pelo Estado, prefere a contratação de patrono remunerado, viria quebrar os t ermos da transa ção informadora da lei, viria alterar a situa ção de equilíbrio, impondo um  nus que não teve ela em vista. Optando livremente pelo patrono remunerado, deve o empregado arcar com o respectivo pagamento” (RT 232/285). Outros julgados, porém, afirmam que, havendo a faculdade de recorrer aos serviços de um advogado, está o beneficiário da justiça gratuita, em caso de vitória na a o, na situa o prevista pelo art. 11 da lei n.º 1060, de 5-2-1950, devendo o vencido pagar honorários advocatícios a serem fixados até quinze por cento sôbre o valor da condena o (RT 243/245). Entende-se também que a indeniza o não estaria completa se tivesse de ser desfalcada com a verba destinada a honorários de advogado ao utilizar o acidentado de faculdade concedida pela própria lei de acidentes (RT 230/228).

Ressaltam outros o conteúdo assistencial da lei de acidentes, que constitui benefício para o hipossuficiente e que, por isso, lhe assegura tôda facilidade e gratuidade no litígio, isentando-o até do pagamento de quaisquer custas (art. 67 da LAT). Deve acompanhar, por isso, a regra geral expressa no art. 11 da citada lei n.º 1.060, segundo a qual os honorários de advogado serão pagos pelo vencido, quando o beneficiário da assistência fôr vencedor na causa (RT 248/330). Atualmente, êste entendimento vem sendo adotado pacificamente em numerosos acórdãos. “Na indenização, incluem-se honorários de advogado, de acôrdo com a mansa, pacífica, firme e reiterada jurisprudência do Supremo Tribunal (DJU de 20-7-61, pág. 1378). “Os honorários de advogado incluem-se na condenação, de acôrdo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, mansa, tranqüila, pacífica, contínua, reiterada, torrencial” (DJU de 2-9-1961, pág. 1845). Com efeito, no mesmo sentido decidiu unânimemente a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal nos RE n.ºs 43.521, 48.385, 47.816, 48.534, em julgamentos realizados respectivamente em 13-7-1961, 24-8-1961, 31-8-1961 (DJU de 9-11-61, pág. 2502 e 2506 e de 20-11-1961, pág. 2592) e a Segunda Turma nos RE n.ºs 42.579, 41.828, 36.288, 33.824, 47.325, 26.413, 49.352, em julgamentos unânimes realizados respectivamente em 3-10-1961, 10-10-1961, 31-10-1961, 31-10-1961, 9-1-1962, 17-4-1962, e 24-4-1962 (DJU de 9, 20, 23 de novembro de 1961, 12-4-1962 e 27-5-1962) e o Tribunal Pleno da Suprema Côrte brasileira, também unânimemente, em julgamentos de Embargos, realizados em 9-12-1960 e 20-10-1961 (DJU de 6-10-61, pág. 2179 e 23-11-1961, pág. 2636).

Multa. A liquidação das obrigações de acidente do trabalho, salvo no caso de haver processo judicial, deverá ser feita por acôrdo particular, entre empregado ou seus beneficiários e o empregador, dentro dos 60 (sessenta) dias que se seguirem à morte do acidentado, à sua cura ou à verificação de uma incapacidade permanente (art. 52 da

LAT). Excedido êsse prazo por ação ou omissão do empregador, as indenizações serão pagas com acréscimo de 25%, sem prejuízo dos juros de mora (art. 102 da LAT). Em julgamento realizado em 14-12-61, decidiu unânimemente a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal não ter cabimento a multa, quando haja dúvida quanto à responsabilidade do empregador, a ser apurada em processo judicial (DJU de 4-1-1962, pág. 274. No mesmo sentido, RT 251/611, 252/531, 261/375, 280/417, 282/663). Outros julgados entendem aplicável a multa só quando haja culpa ou dolo do empregador (DJU 11-8-1961, pág. 1605, RT 271/648, 271/660, 300/299), havendo decisão que esclarece seu cabimento não só nos casos de não comunicação de acidente-tipo, mas também no de moléstias decorrentes das condições do trabalho, quando o empregador, não lhes ignorando a agressividade, se mostre indiferente às suas conseqüências e tolere que o operário continui a trabalhar até que não possa suportá-las e, então, já enfermo, se disponha a ingressar em Juízo reclamando indenização. (Julgamento de 18-4-1962 do Tribunal de Justiça de S. Paulo *in* RT 319/195).

Entrosamento com a previdência social. Existe ainda no Brasil o seguro de acidente do trabalho com características de seguro privado, porque continua a ser explorado com intuito de lucro pelas companhias particulares que se achavam devidamente autorizadas em 1944, quando da promulgação do decreto-lei 7.036. Por êsse motivo a lei vigente, ao mesmo tempo em que manteve as *indenizações de capital*, a serem pagas pelo empregador através do seguro, procurou transformá-las em *indenizações de renda mensal*, por meio de entrosamento com as instituições de previdência social. Assim, sempre que as indenizações por incapacidade permanente ou por morte forem de importância superior a Cr\$ 24.000,00 (vinte e quatro mil cruzeiros), o acidentado ou seus beneficiários receberão apenas essa importância, sendo o excedente recolhido ao Instituto de Aposentadoria e Pensões respectivo, que o devolverá aos

poucos, acrescido de juros de 6% (seis por cento) ao ano, sob a forma de acréscimos aos benefícios a serem pagos por esse órgão (art. 22 e 24 da LAT). O limite de indenização a ser recebida por ocasião da liquidação do acidente eleva-se a quantia igual à metade da indenização devida, quando se tratar de vítima que não tenha completado o *período de carência* indispensável para concessão do benefício cabível, previsto na LOPS. A outra metade é recolhida ao Instituto competente, com o fim de, descontada a importância necessária para preenchimento do período de carência, ser depois igualmente devolvida, acrescida de juros de 6% (seis por cento) ao ano, sob a forma de acréscimo ao benefício da previdência social devido (art. 64, § 4.º, n.º II, da LOPS). Se o Instituto não conceder benefício, ou porque a importância recolhida não seja suficiente para o pagamento das contribuições necessárias ao preenchimento do período de carência, ou porque não considere o acidentado incapaz para o trabalho, por exemplo, o excesso de indenização revertido será devolvido, de uma só vez, ao acidentado, ou aos seus beneficiários, quando fôr o caso (art. 22 §§ 3.º e 5.º da LAT). O mesmo acontecerá se houver cancelamento do benefício em consequência da cessação da incapacidade, caso em que serão descontados os acréscimos que na ocasião do cancelamento do benefício já tiverem sido pagos (art. 22 § 4.º da LAT).

Outra forma de entrosamento com a previdência social consiste no chamado *regime de manutenção de salário*. A este regime estão sujeitos apenas os empregados filiados ao Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos e ao Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transporte e Cargas, que já possuem garantido por lei o monopólio dos seguros de acidentes do trabalho. Tais empregados, quando vítimas de acidente de que decorra sua morte ou incapacidade permanente, têm direito a todas as prestações assistenciais e também à indenização por incapacidade temporária, isto é, às diárias correspondentes ao

período de tratamento. As disposições da LAT relativas às indenizações por incapacidade permanente ou morte, entretanto, não se aplicam a êles, sendo substituídas pela manutenção do salário, direito assegurado aos acidentados e a seus beneficiários (art. 76, alínea “b”, da LAT).

O regime de manutenção do salário garante ao empregado um benefício complementar que, somado à importância do benefício da previdência social cabível no caso concreto, assegure a percepção pelo acidentado, ou, na hipótese de morte, pelos seus beneficiários, de um benefício igual ao *salário de contribuição* auferido pela vítima na ocasião do acidente (art. 186 do RGPS). O salário de contribuição dos empregados é a remuneração efetivamente percebida por êles durante o mês até o limite de 5 (cinco) vezes o mais alto salário mínimo vigente no país (art. 69 e 76 da LOPS). Quando não couber a concessão de benefício da previdência social ao acidentado, ou quando o valor do benefício devido fôr igual ao salário de contribuição da vítima, receberá ela, de uma só vez, uma importância em dinheiro calculada de acôrdo com a LAT (art. 186 § 3.º do RGPS). Nos casos de cegueira total, perda ou paralisia dos membros superiores ou inferiores ou de alienação mental, além da manutenção do salário, receberá a vítima quantia igual a 20% (vinte por cento) de importância calculada de acôrdo com as normas da LAT, que regulam as indenizações por incapacidade total e permanente, atrás citadas (art. 189 do RGPS).

IV. Obrigações do empregador perante as instituições de segurança social que tomam a seu cargo as consequências dos dos infortúnios do trabalho.

Nesta parte, parece necessário ressaltar preliminarmente que, no Brasil, não ficam *exclusivamente* sob responsabilidade do empregador tôdas as consequências dos infortúnios do trabalho, uma vez que, conforme exposto, as indenizações

por morte ou incapacidade não se realizam por meio de garantia de *renda mensal*, mas pelo pagamento de *determinado capital*, só em parte e indiretamente transformado em renda mensal, sob a forma de acréscimos aos benefícios da previdência social. Em outras palavras, isto quer dizer que, por exemplo, a aposentadoria por invalidez da vítima de acidente do trabalho ou a pensão de seus beneficiários em caso de morte são pagas com recursos da previdência social e o valor desses benefícios é idêntico para todos os segurados, quer sejam ou não acidentados do trabalho. As indenizações correspondentes ao infortúnio podem apenas transformar-se em *acrécimo* ao benefício da previdência social, conforme atrás mencionado.

O sistema brasileiro de previdência social, quanto aos empregados é custeado pela contribuição igual e triplíce paga pelo próprio empregado, pelo empregador e pelo Estado (LOPS e RGPS). Aqui, portanto, a obrigação do empregador de pagar a contribuição não está ligada aos infortúnios do trabalho, mas à necessidade de assegurar àqueles que lhe prestam trabalho subordinado e dependentes deles os meios indispensáveis de manutenção em caso de idade avançada, incapacidade, prestação de serviço durante determinado tempo, prisão ou morte, bem como a prestação de serviços que visam à proteção da saúde do empregado e concorram para seu bem estar (art. 1.º da LOPS).

A contribuição do empregador para a previdência social não se confunde, portanto, com o prêmio do seguro contra os infortúnios do trabalho que ele é obrigado a pagar.

O decreto-lei 7.036 havia previsto em seu artigo 112 a cessação progressiva das operações de seguro contra os riscos de acidente do trabalho pelas companhias particulares e pelas cooperativas dos sindicatos, de forma que, devidamente aparelhadas, as instituições de previdência social pudessem assumir o monopólio desse seguro a partir de 1.º de janeiro de 1954. Tal monopólio existe atualmente

apenas para os dois Institutos já mencionados — o dos Marítimos e dos Empregados em Transportes e Cargas, porque a lei n.º 1.985, de 19-9-1953 adiou “sine die” a cessação das operações das entidades particulares quando determinou que “A lei concederá exclusividade aos demais institutos e caixas que estiverem em condições de atender perfeitamente aos riscos de acidentes do trabalho, em confronto com as entidades privadas”.

De acôrdo com a LOPS, passou a ser uniforme a organização de todos os Institutos, contando êles com um Departamento de Acidentes do Trabalho, no qual se faz o seguro contra os riscos de infortúnio, *com exclusividade* no Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos e no dos Empregados em Transportes e Cargas e em *regime de concorrência* com as entidades privadas, nos demais.

As indenizações concedidas pela LAT, por incapacidade permanente ou morte, não excluem o direito aos benefícios do seguro-invalidéz e do seguro-morte a cargo das instituições de previdência social (art. 30 da LAT).

As prestações da previdência social em caso de acidente do trabalho visam a proporcionar: I — *acréscimo dos benefícios* de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou pensão por morte, para os beneficiários de qualquer Instituto, quando vítimas de infortúnio; II — o benefício de *manutenção do salário* e as *prestações assistenciais* já mencionadas, garantidas pela LAT, para os beneficiários dos Institutos que tiverem a seu cargo, com exclusividade, o respectivo seguro (art. 179 do RGPS).

Considerando que, na prática, tanto a indenização por incapacidade temporária, devida em conseqüência de acidente do trabalho, como o auxílio doença, que é benefício da previdência social, constituem importâncias destinadas a manutenção do empregado e de seus dependentes, durante período de tratamento, muita controvérsia surge na jurisprudência sôbre a possibilidade ou não da percepção cumulativa de ambos, tendo em vista a mesma incapacidade.

Vacilante a princípio, firmou-se hoje o entendimento de que tal acumulação é perfeitamente legítima. “O fato de o acidentado ter recebido auxílio-enfermidade do IAPI não impede o reconhecimento das diárias, visto que a Lei de Acidentes do Trabalho e a legislação social operam em campos distintos, independentes” (RT 287/670, 239/316, 242/508). Ainda que o seguro tenha sido realizado no próprio Instituto competente para concessão do auxílio-doença, outra não é a solução: “O Instituto de Previdência, na indenização por acidente do trabalho, não pode descontar o auxílio pecuniário prestado ao seu contribuinte. Êle se obriga a dupla retribuição, uma de ordem social e outra por força do contrato, sem que possa falar em “bis in idem”, decidiu o Supremo Tribunal Federal (RT 281/853 — No mesmo sentido, RT 248/526, 302/360, DJU 8-7-1961, pág. 991; 20-7-1961; 11-8-1961; pág. 1607; 9-11-1961, pág. 2497).

V. Em que medida a responsabilidade civil se acha restringida ou excluída pela legislação dos seguros sociais?

No Brasil a legislação de seguros sociais não restringe nem exclui a responsabilidade civil.

Se considerarmos entretanto a LAT que, como referido, não estabelece ainda o seguro contra os infortúnios com caráter de verdadeiro seguro social, podemos acrescentar que a responsabilidade civil do empregador fica totalmente excluída quando o acidente decorrer de culpa dêle próprio ou de seus prepostos, *desde que se trate de culpa leve ou levíssima*, tendo em vista a interpretação dada à palavra “dolo”, como significando ao mesmo tempo dolo ou culpa grave equiparada ao dolo, pelo Supremo Tribunal Federal na aplicação do disposto no art. 31 da LAT que dispõe: “O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que êste resulte de dolo seu ou de seus prepostos”.

VI. Em que medida a responsabilidade civil estaria fundamentada na ruptura do contrato de trabalho ou em um delito civil e na violação das obrigações legais relativas à segurança, considerando este fato como um delito civil?

O acidente do trabalho, embora provocado por culpa ou dolo do empregador e seus prepostos, não é causa de ruptura do contrato de trabalho. Com efeito, computa-se, para efeito de indenização por despedida injusta e estabilidade, o período de afastamento por motivo de infortúnio do trabalho (art. 4.º, parágrafo único da CLT com a redação dada pela lei n.º 4.072, de 16 de junho de 1962), não sendo descontada do período aquisitivo do direito a férias a ausência do empregado por motivo de acidente do trabalho (art. 134, alínea “a”, da CLT).

Geralmente, a responsabilidade civil do empregador deriva da prática de ato ilícito, não só derivado de dolo, mas também de culpa grave do próprio empregador ou de seus prepostos. A jurisprudência dominante reconhece culpa grave equiparada ao dolo em hipóteses de violação das obrigações legais relativas à segurança.

RÉSUMÉ

Introduction.

A) *Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.*

La loi des accidents du travail (LAT), qui est en vigueur au Brésil, est, avec modifications postérieures de détails, le décret-loi n.º 7.036 du 10 novembre 1944, réglementé spécialement par le décret n.º 18.809, du 5 juin 1945 et par des arrêtés n.º 9, du 30 mai 1947, qui a approuvé la relation des maladies professionnelles, et n.º 4, du 11 juin 1959, qui a

approuvé des tables pour la détermination du degré de l'incapacité dans le but du calcul des indemnisations par incapacité permanent partielle.

b) *Concept légal de l'accident du travail.*

La loi brésilienne considère aussi les maladies professionnelles comme accident du travail, en exigeant 3 (trois) personelles; 2) lien étiologique, c'est à dire, relation directe ou indirecte entre la lésion personnelle et le travail réalisé par la victime; 3) incapacité pour le travail ou mort.

c) *Champ d'application de la loi des accidents du travail.*

La loi protège les personnes qui prêtent du travail subordonné dans les divers branches d'activité, y compris les travailleurs agricoles et les domestiques. La loi protège aussi le condamné, qui constitue l'unique exception où ne se demande pas un contrat de travail. On écarte de la protection légale les professionnels libéraux, les travailleurs autonomes et les fonctionnaires publics qui ont un régime juridique spécial, autre que le droit du travail et de la sécurité sociale.

I. Les principes et les règles du droit commun relatifs aux infortunes du travail (accidents du travail et maladies professionnelles).

a) *Les causes de responsabilité:*

1. quant à *responsabilité civile*: a) les accidents résultants de dol de l'employeur et de ses préposés; b) les accidents provoqués par tiers; c) les accidents résultants de faute inexcusable comparable au dol de l'employeur ou de ses préposés, hypothèse admise par la

jurisprudence, après de nombreuses controverses.

2. quant à *responsabilité pénale*: tous les infortunes qui aussi configurent des crimes ou des délits définis par la législation qui est en vigueur, parce que l'article 107 du décret-loi n.º 7.036 déclare que ses dispositions n'excluent pas la responsabilité criminelle, dans les cas prévus dans le droit commun.

La responsabilité civile liée aux accidents du travail généralement se rapporte aux actes illicites et, donc, à la responsabilité extra-contractuelle.

b) *Les causes d'irresponsabilité*: 1) cas fortuit; 2) faute exclusif de la victime; 3) l'état de nécessité; 4) légitime défense; 5) faute légère ou très légère du propre employeur ou de ses préposés.

Le délai de prescription est de 30 ans.

II. Les principes et les règles du droit du travail, relatifs aux infortunes du travail (accidents du travail et maladies professionnelles).

Les principes fondamentaux au Brésil sont: — 1) la théorie du risque d'autorité comme fondement de l'obligation d'indemniser les infortunes du travail; 2) les maladies professionnelles sont considérées comme accident du travail; 3) dans la configuration de le lien étiologique on adopte la théorie de la "conditio sine qua non", suivant laquelle il ne faut pas distinguer entre cause et condition.

a) *Les causes de responsabilité*:

En y ayant relation directe ou indirecte entre la lésion personnelle et le travail, les causes de responsabilité sont les suivants: 1) cas fortuit; 2) faute de l'employé ou de

l'ouvrier, de l'employeur ou de ses préposés; 3) dol de l'employeur ou de ses préposés; 4) dol ou faute de tiers, y compris des compagnons de travail de la victime; 5) actes de tiers privés de l'usage de la raison; 6) quelques causes d'infortune, par hasard pas identifiées.

b) *Les causes d'irresponsabilité:*

1) dol de l'accidenté ou désobéissance de celui-ci aux ordres exprès de l'employeur; 2) force majeure, sauf l'action de phénomènes naturels, déterminée ou aggravée par les installations de l'établissement ou par la nature du travail; 3) l'accident "in itinere", sauf quand il y ait du transport spécial fourni par l'employeur, ou si la locomotion de l'employé ou de l'ouvrier se fasse nécessairement par des voies et moyens qui offrent vrais dangers, auxquels le public en général n'est pas soumis; 4) des maladies endémiques contractées par les employés ou les ouvrières habitant des régions où elles se développent, excepté si l'on prouve que la maladie a résulté de l'exposition ou contact direct résultant de la nature du travail réalisé.

Le délai de prescription est de 2 ans.

La faute survenante de l'accidenté peut occasionner la limitation de la responsabilité patronale.

III. Les obligations de l'employeur imposées par le droit commun et par le droit du travail, qui ont relation avec les infortunes du travail (accidents du travail et maladies professionnelles).

a) *Les obligations préventives.*

Les règles de prévention des accidents du travail consistent spécialement de la Constitution du Brésil du 1946, de la décret-loi n.º 7.036 (LAT) e de la Consolidation de la Legislation du Travail (CLT), des arrêtés du Ministère du Travail et de la Prevoyance Sociale (MTPS) et aussi

des ordres de service donnés par l'employeur avec cette intention.

Dans un schéma très général, on peut dire que les règles préventives visent à garantir :

a) la limitation d'exposition à l'agressivité du travail, ce que la loi cherche réaliser : 1) en fixant une journée limite de travail ; 2) en réduisant la prorogation de la journée normale ; et 3) en exigeant des interruptions du travail ;

b) hygiénisation de l'ambiance de travail ;

c) la sécurité du travail ;

d) certains soins corporels indispensables aux travailleurs.

Dans tout établissement avec plus de 100 employés ou ouvriers, l'employeur doit organiser la "Commission Interne de Prévention des Accidents", la CIPA, intégrée par des membres représentatifs de l'employeur et des employés et des ouvriers en égal nombre.

La loi exige l'examen médical pour l'admission de l'employé et de l'ouvrier, lequel doit être renouvelé périodiquement, quand il s'agit d'activités insalubres ou dangereuses.

b) *Les obligations de l'assistance :*

1) L'assistance médicale (y compris l'assistance dentaire), pharmaceutique et hospitalier à l'accidenté. 2) Réhabilitation, qui vise à restituer le tout ou part de la capacité de l'accidenté, pour la primitive profession ou pour une autre profession compatible à ses nouvelles conditions corporelles. La réhabilitation ne constitue pas encore au Brésil un vrai droit de l'accidenté.

c) *Les indemnisations.*

Les indemnisations sont concédées dans les cas de : 1) mort ; 2) incapacité permanente totale ; 3) incapacité permanente partielle ; et 4) incapacité temporaire.

Les indemnisations sont calculées d'après la rémunération mensuelle reçue par l'accidenté. On ne tient pas compte de la fraction de cette rémunération excédant une fois et demi le montant du salaire minime de plus grand valeur qui est en vigueur dans le pays.

Dans les cas de maladie professionnelle, il y a de responsabilité solidaire des employeurs pour lesquels la victime aie travaillé pendant les deux ans derniers.

Quand il y a de la guérison clinique de la maladie professionnelle, l'indemnisation est réduite de la moitié par la jurisprudence.

Les indemnisations renferment les honoraires de l'avocat constitué par l'accidenté ou par ses ayants droit.

Le lien entre l'assurance contre les risques professionnelles et la prévoyance sociale est faite au moyen de :

1) recueillement de part du montant de l'indemnisation aux institutions de prévoyance pour ajoutage aux rentes qui seront versées par ces institutions;

2) régime de manutention de salaire, qui, au delà de l'assistance, assure à l'accidenté ou à ses ayants droit une rente complémentaire, pour qu'ils reçoivent des institutions paiement mensuel égal au salaire de contribution de l'accidenté. Le salaire de contribution des employés ou des ouvriers c'est la rémunération reçue pendant le mois jusqu'à le montant de cinq fois le plus haut salaire minime en vigueur dans le pays. Ce régime seulement s'applique aux maritimes et aux employés et ouvriers en transports et charges.

IV. Les obligations de l'employeur devant les institutions de sécurité sociale chargées des conséquences des infortunes du travail (accidents du travail et maladies professionnelles).

Les conséquences des infortunes ne restent pas uniquement sous responsabilité de l'employeur. Par l'accident,

celui-ci paye seulement des indemnisations de capital. Les institutions de prévoyance sociale doivent payer les rentes dues en cas de retraite par invalidation ou en cas de pension a les ayants droit de la victime.

La prévoyance sociale est financé par la contribution égale et triple de l'employeur, du propre employé ou ouvrier et de l'État, selon la loi 3.807 du 26 août 1960. Cette contribution de l'employeur ne se confond pas avec les primes de l'assurance d'accident du travail, qui sont payés seulement par celui-ci.

Quand l'assurance contre les infortunes du travail est faite dans la propre institution de prévoyance qui doit concéder les rentes résultants de retraite ou de pension, cette institution, en réalisant les prestations correspondantes à la loi d'accidents du travail, ne fonctionne pas comme une institution de sécurité sociale, mais comme simple assureur qui le plus souvent a obtenu l'assurance *dans le régime de concurrence* avec les compagnies privées, légalement autorisées à opérer dans ce branche d'assurance.

V. Dans quelle mesure la responsabilité civile se trouve restreinte ou exclue par la législation des assurances sociales?

Au Brésil, la législation des assurances sociales ne restreint, ni exclut pas la responsabilité civile.

Par la loi des accidents du travail, qui n'a pas institué l'assurance contre les infortunes du travail avec le caractère d'assurance sociale, la responsabilité civile de l'employeur reste totalement exclue dans l'hypothèse d'accident découlant de faute légère ou très légère du propre employeur ou de ses préposés.

VI. Dans quelle mesure la responsabilité civile est fondé dans la rupture du contrat de travail ou dans un délit civil et dans la violation des obligations relatives à la sécurité, en considérant ce fait comme un délit civil?

L'accident du travail n'est pas la cause de rupture du contrat de travail. Généralement la responsabilité civile de l'employeur dérive de la pratique d'un acte illicite résultant de dol ou faute lourde comparée au dol, de lui ou de ses préposés. La jurisprudence dominante reconnaît dans la violation des obligations légales relatives à la sécurité une des hypothèses de faute lourde ou inexcusable comparée au dol.