

ESTABILIDADE PROVISÓRIA ACIDENTÁRIA: UM ANÁLISE DA SÚMULA 378 DO C. TST A PARTIR DO CONCEITO LEGAL DE INCAPACIDADE

Gisele de Castro e Silva

No presente artigo pretende-se uma breve análise a respeito do instituto jurídico da estabilidade provisória do empregado segurado urbano, visando mais especificamente, compreender o conteúdo da Súmula 378 do c. TST e as suas consequências no plano fático e jurídico.

Para tanto, aborda-se inicialmente o conceito de acidente do trabalho *lato sensu* com base na legislação brasileira e na doutrina correspondente para, em seguida, dedicar-se à ideia de incapacidade laboral e seu tratamento legal para, finalmente, chegar à abordagem específica da estabilidade acidentária contida na Lei 8.213/91 e à interpretação e aplicação dadas pela Súmula 378 do c. TST.

1. Acidente do Trabalho *lato sensu*

A matéria relativa aos infortúnios laborais e suas consequências encontra-se pulverizada no ordenamento jurídico pátrio, não existindo, atualmente, uma legislação

específica a respeito do tema. Tal situação exige do operador do Direito uma análise atenta e abrangente para que, extraindo dos diversos diplomas legais pertinentes, forme um cenário dotado de completude e que integre os diversos ramos do Direito que encontram, na matéria acidentária, um de seus pontos de intersecção. A complexidade é um fator inerente a esse tipo de relação merecendo a atenção e o estudo dos operadores do Direito.

Um dos desafios iniciais neste esforço jurídico é a conceituação de acidente do trabalho. Sebastião Geraldo de Oliveira (2014: 44), destacando a dificuldade conceitual, com base no texto da Lei 8.213/91, expõe o seguinte:

(...) a lei definiu apenas o acidente de trabalho em sentido estrito, também denominado acidente típico ou acidente-tipo. No entanto, acrescentou outras hipóteses que se equiparam ao acidente típico para os efeitos legais. Isso porque a incapacidade também pode surgir por fatores causais que não se encaixam

.....
Gisele de Castro e Silva

Analista Judiciário do TRT da 9a Região. Bel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba, Especialista em Sociologia Política pela UFPR, em Teoria Geral do Direito pela UNIBRASIL e em Capacitação para Assessoramento na Jurisdição Trabalhista pela UNIBRASIL. Mestranda em Desenvolvimento Humano pela FLACSO - Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - Argentina.

diretamente no conceito estrito de acidente do trabalho (...).

O Ministro do c. TST Cláudio Mascarenhas Brandão destaca que a matéria relativa aos infortúnios laborais encontra regramento, na maior parte de seus aspectos, fora do âmbito da CLT (2015: 128):

As regras de infortunística encontram-se disseminadas nos benefícios da Previdência Social, o que contribui não apenas para dificultar a sua aplicação, produzindo resultados negativos, como também para alterar o alvo da proteção que deveria observar, em primeiro lugar, a saúde do trabalhador acidentado e o ressarcimento justo.

Diante de tais circunstâncias é que a doutrina e a jurisprudência trabalhistas debruçam-se sobre o assunto. Passa-se, assim, à análise dos dispositivos legais pertinentes.

O art. 19 da Lei 8.213/91 prescreve que:

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

Dessa forma, na ausência de dispositivos a esse respeito na CLT, o operador do direito no âmbito no Direito do Trabalho deve valer-se das balizas fornecidas pela Lei previdenciária supracitada. A dificuldade de dita tarefa

reside no fato de que Direito Previdenciário e Direito do Trabalho, embora guardem diversos temas comuns, fornecem a tais temas enfoques distintos. Se de um lado, o Direito do Trabalho tem por foco a regulação das relações entre capital e trabalho sempre com vistas à promoção da dignidade humana e procurando equilibrar-se dentro das propostas principiológicas da Constituição da República de 1988, o Direito Previdenciário regula as relações entre os particulares e o Estado enquanto provedor de Seguridade Social e objetivamente garantidor de saúde, assistência e previdência. Passada essa ressalva, conclui-se que o operador do Direito do Trabalho no Brasil deve, indubitavelmente, beber diretamente da fonte do Direito Previdenciário para analisar algumas das repercussões trabalhistas de tais ocorrências.

De acordo com o supramencionado artigo 19, acidente de trabalho é o evento que atinge o empregado quando este está a serviço do empregador e que lhe causa “lesão corporal ou perturbação funcional” que culmine com seu falecimento ou com prejuízo da sua capacidade laborativa de forma total (perda) ou parcial (redução) tanto de forma permanente quanto temporária. Ainda que o texto do artigo 19 da Lei 8.213/91 não qualifique o acidente de trabalho ali conceituado como “evento único e súbito”, é comum encontrar esta definição na doutrina e na jurisprudência com o claro objetivo de distinguir o conceito do artigo 19 daquele outro contido no artigo seguinte e que especifica quais são as doenças que a Previdência Social considerará como males relacionados ao trabalho. Referido artigo estabelece o seguinte:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior,

as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

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

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho

Nas condições estabelecidas no artigo 20 da Lei 8.213/91 o segurado, e aqui neste estudo, o segurado empregado urbano, padece de um estado patológico causado pelo trabalho, que insidiosamente se instala e afeta seu estado de saúde.

O texto legal supratranscrito revela duas expressões básicas relativamente a tais males ou estados patológicos: doença profissional e

doença do trabalho.

A **doença profissional**, também chamada tecnopatia, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira (2014: 51): “é aquela típica de determinada profissão” e que, por isso, considera-se presumida a existência de nexo causal com o trabalho. Em uma lide trabalhista que discuta a responsabilidade civil do empregador a respeito de dita doença, essa presunção somente poderá ser afastada caso o empregador comprove qual foi a condição extralaboral a que o empregado ficou exposto e que foi efetivamente a causadora desta doença. Comumente diz-se que em tais casos inverte-se o ônus probatório em Juízo.

Neste particular torna-se de especial interesse um pequeno parêntesis. Assim se entende, ou seja, pela presunção relativa com respeito ao nexo de causalidade entre trabalho e doença nas lides trabalhistas porque a tecnopatia, ao contrário do que ocorre com a presunção adotada pelo INSS decorrente do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP), decorre da atividade do empregado. Desse modo, quando o art. 20, I, da Lei 8.213/91 refere-se ao “exercício do trabalho”, indica especificamente as rotinas e as atividades que o empregado realiza. Já o NTEP estabelece uma presunção com base no cruzamento de dados estatísticos entre o código da doença (CID-10) e o CNAE da empresa, ignorando as tarefas efetivamente desempenhadas pelo empregado que veio a adoecer. Feita tal distinção à parte, segue-se com a dissecação do contido no artigo 20 da Lei 8.213/91.

A **doença do trabalho** (ou mesopatia) é a doença que possui origem laboral, mas cuja ocorrência verifica-se também em outras atividades. Conforme esclarece

Sebastião Geraldo de Oliveira (2014: 52): “Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho”. Por essa razão, o nexo de causalidade com o trabalho não é presumido e a respeito dele o empregado terá que produzir provas.

Por fim, a expressão “doença ocupacional”, segundo Sebastião Geraldo de Oliveira (2014: 52): “passou a ser adotada como o gênero mais próximo que abrange as modalidades das doenças relacionadas com o trabalho”, recordando que tal expressão consta do texto da NR-7 do MTE numa acepção de gênero do qual doença profissional e doença do trabalho são as espécies¹.

Com base nos artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91 é possível traçar a distinção entre acidente típico e doença ocupacional, denominando a ambos de acidente do trabalho *lato sensu*. Assim, define-se todo o tipo de agravo à saúde e à integridade física ou mental que cause incapacidade laborativa. Logo, esse gênero subdivide-se em 1) acidente de trabalho típico ou *stricto sensu*: ao evento único e súbito relacionado ao trabalho; 2) doença ocupacional, que é a espécie de acidente de trabalho (*lato sensu*) que se subdivide em doença profissional e doença do trabalho. Para todos os acidentes do trabalho *lato sensu* defende-se o requisito

imprescindível da incapacidade laborativa como consequência para sua conformação e reconhecimento legais.

Estadeterminaçãoarespeitodaincapacidade laboral tem fundamento no § 1º do inciso II do artigo 20 da Lei 8.213/91 que exclui do conceito de doença do trabalho aquela que não causa incapacidade laboral. Amplia-se para o gênero acidente de trabalho *lato sensu* dita baliza conceitual tendo em vista que o artigo 19 da mesma Lei já prevê que o acidente de trabalho é aquele que causa incapacidade total ou parcial de modo permanente ou temporário. Assim, ainda que não seja o artigo 19 a estabelecer qual é este período de tempo, não haveria, em princípio, justificativa para que o acidente típico e a doença do trabalho recebessem tratamento legal distinto neste particular, ficando a doença ocupacional delimitada à produção de incapacidade e os acidentes não. Necessário aclarar, neste particular, a possibilidade de que ocorram acidentes do trabalho *lato sensu* que, em que pese mereçam da infortunística e das ciências da saúde a denominação “acidente do trabalho”, para fins legais não o serão porque não ocasionaram incapacidade laboral nos termos da Lei. A título de exemplo mencione-se o de um empregado que, em suas funções venha a sofrer um corte pequeno e superficial na lateral de um de seus dedos da mão, causado pelo contato com uma resma de papéis recém retirados da embalagem. Há, sem dúvida um evento único e súbito causador de uma lesão. Dita lesão, por sua vez, não incapacita este empregado, uma vez que continuará a exercer as suas atividades normalmente, muitas vezes sequer se dando conta do ocorrido ou vindo a percebê-lo somente horas depois. Assim, se a doença do trabalho é aquela que ocasiona

1 Diz o item 7.4.3.2 da NR 7, exemplificativamente (grifos acrescidos): “no exame médico periódico, de acordo com os intervalos mínimos de tempo abaixo discriminados:

a) para trabalhadores expostos a riscos ou a situações de trabalho que impliquem o desencadeamento ou agravamento de **doença ocupacional**, ou, ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser repetidos (...)

incapacidade laboral, também o acidente de trabalho típico requer para sua configuração, a causação de incapacidade laboral, ainda que temporariamente.

A questão relativa ao intervalo mínimo de tempo necessário para configurar a incapacidade laboral temporária com fulcro na legislação atual compõe o eixo principal deste estudo e será devidamente analisado na sequência.

Antes disso, porém, tem lugar alguns apontamentos e excertos doutrinários ainda a respeito das noções de acidente típico *stricto sensu* e doenças ocupacionais.

Ao comentar a respeito das repercussões do acidente de trabalho em sentido estrito observa Sebastião Geraldo de Oliveira (2014: 49 - destaques acrescidos):

Quando ocorre um evento sem que haja lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, não haverá, tecnicamente, acidente do trabalho. Tanto que há expressa menção legal que não será considerado doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa. No entanto, **nem sempre a perturbação funcional é percebida de imediato, podendo haver manifestação tardia com real demonstração do nexa etiológico com o acidente ocorrido.**

O Sr. Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão acrescenta (2015: 129 - destaques acrescidos):

Trata-se de **um evento único, subitâneo, imprevisto**, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas, não sendo essencial a violência, **podendo ocorrer**

sem provocar alarde ou impacto, ocasionando, meses ou anos depois de sua ocorrência, danos graves e até fatais, exigindo-se, apenas, o nexa de causalidade e a lesividade.

Com o uso da expressão “acidente do trabalho” como gênero que abrange o acidente típico e a doença ocupacional, explica Dallegrave Neto (2014: 332):

Quando se fala em acidente do trabalho, está-se diante do gênero que abrange acidente-tipo; doença ocupacional; acidente por concausa e acidente por equiparação legal; respectivamente, arts. 19, 20 e 21 da Lei n. 8.213/91. Todas essas espécies de acidente, uma vez tipificadas, produzem os mesmos efeitos para fins de liberação de benefícios previdenciários, aquisição de estabilidade e até mesmo para fins de crime contra a saúde do trabalhador.

2. Incapacidade – tratamento legal

Questão de suma importância para o aprofundamento de qualquer reflexão a respeito dos acidentes do trabalho e suas repercussões diz respeito ao conceito legal de incapacidade laborativa. Isso porque a Lei 8.213/91 fornece balizar precisas sobre o que deve ser considerado incapacidade laboral, estabelecendo assim condicionante para direitos que o empregado acidentado venha a perseguir administrativa ou judicialmente, dentre os quais, a estabilidade provisória, objeto da presente análise.

A respeito da ocorrência de incapacidade como requisito para configuração do acidente do trabalho (*lato sensu*), leciona Cláudia Salles Vilela Vianna (2015: 22):

Existir uma incapacidade não significa que sempre será necessária a presença de afastamento indicado por atestado médico. É perfeitamente possível, e cotidiana, inclusive, a situação de trabalhadores que sofrem pequenos acidentes no local e/ou no exercício do trabalho e que permanecem trabalhando, mas com restrições impostas pelo serviço médico que prestou o primeiro socorro. Essa restrição varia conforme a lesão, mas via de regra se limita a não subir escadas, não carregar peso, não fazer esforço físico ou algo do gênero, pelo restante do dia. Teríamos, nessas hipóteses, uma incapacidade temporária para o trabalho sem necessidade de afastamento, o que não afasta, repito, a possibilidade de restar caracterizado o acidente de trabalho.

Observa-se, destarte, que no entender da mencionada doutrinadora, existe a possibilidade de ocorrer incapacidade temporária que não impeça o exercício de atividade laboral e, portanto, não gere direito ao benefício previdenciário correspondente porque parcial e se revela em restrições que não impedem o exercício das atividades. Acrescenta a mencionada autora especificamente sobre a incapacidade temporária (2015: 97):

Importa destacar que **o benefício não é pago em razão da doença ou do acidente em si, mas sim da incapacidade que ela proporciona por um determinado período.** A prova médica, portanto, não deve se limitar ao diagnóstico, mas abranger, também, quais as limitações que são impostas ao trabalhador em face de sua existência.

A conceituação e esclarecimentos a respeito dos quais se discorreu até aqui são de suma

importância para consolidar conhecimentos necessários ao avanço da análise. A respeito do tratamento legal dispensado aos acidentes típicos e às doenças ocupacionais, reforçando o argumento anterior a respeito do tratamento legal equivalente para acidentes típicos e doenças, arrematamos com a lição o Min. Cláudio Mascarenhas Brandão (2015: 124) ao comentar o uso das expressões “acidente do trabalho” e “doença ocupacional”:

Também é imperioso destacar que a distinção conceitual estabelecida é de interesse meramente doutrinário, uma vez que o legislador brasileiro equiparou, para fins de proteção ao trabalhador, a doença ocupacional ao acidente do trabalho.

A aparente natureza repetitiva da ênfase neste argumenta, revelará sua importância conforme se prossegue com a análise e, em especial, quando se chega ao texto da Súmula 378 do c. TST.

Volta-se à questão relativa ao que se entende por incapacidade com base na legislação pertinente.

Por imposição do art. 60 da Lei 8.213/91 os empregados detentores de incapacidade por período de até 15 dias não terão direito ao benefício previdenciário (seja auxílio-doença comum ou acidentário) (destaques acrescidos):

Art. 60. **O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade**, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

§ 1º Quando requerido por segurado

afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

(...)

A partir da transcrição legal feita acima é que se conclui que, se a própria Lei 8.213/91 em seu artigo 20 estabelece que não serão considerados acidentes de trabalho aqueles que não produzirem incapacidade laboral e, em seu artigo 60 define que o benefício por incapacidade denominado auxílio-doença somente será devido a partir do 16º dia de incapacidade, o intervalo de tempo mínimo para que se considere alguém incapaz temporariamente a ponto de tal condição receber reconhecimento legal é 16 dias.

Nesse sentido leciona Cláudia Salles Vilela Vianna (Acidente do Trabalho p. 205):

Importa destacar que o benefício não é pago em razão da doença ou do acidente em si, mas sim da incapacidade que ela proporciona por um determinado momento. A prova médica, portanto, não deve se limitar ao diagnóstico, mas

abranger, também, quais as limitações que são impostas ao trabalhador em face de sua existência.

A Instrução Normativa 31/2008 do INSS também destaca, em seu artigo 10, importância da constatação da incapacidade e seu caráter de pressuposto relativamente à concessão de benefícios por acidente de trabalho, quando diz:

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

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

Claro está, portanto, que a incapacidade inferior a 16 dias não é considerada acidente do trabalho para fins previdenciários. Isso quer dizer que, um acidente que enseje incapacidade por período inferior ao legalmente estabelecido podem repercutir, por exemplo, na esfera da responsabilidade civil, podem atrair a incidência de direitos estabelecidos em norma coletiva, etc., mas no âmbito previdenciário não haverá repercussão.

3. Estabilidade Provisória

Sob tais premissas legais e doutrinárias passa-se à análise do tema relativo à estabilidade provisória acidentária cuja previsão legal encontra-se no art. 118 da Lei 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do **auxílio-doença acidentário**, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Doutrina e jurisprudência entendem, majoritariamente, que a falta de enquadramento acidentário por parte do INSS, ou seja, quando esta Autarquia não reconhece que a incapacidade advém do trabalho, nem sempre se afastará o direito previsto no artigo 118 da Lei 8.213/91. Assim conclui-se, em primeiro lugar, porque o enquadramento realizado no âmbito do INSS possui viés específico podendo, muitas vezes ocorrer por presunção estatística, conforme ocorre com o NTEP, por exemplo. Em segundo lugar, porque o artigo 118 da Lei 8.213/91 precisa ser lido em consonância com o artigo 60 do mesmo diploma legal que tipifica como espécie de benefício por incapacidade o “auxílio-doença”, não existindo uma subespécie ou uma segunda espécie “gêmea” denominada “auxílio-doença acidentário”. Evidentemente que acrescida a qualificadora acidentária ao auxílio-doença, modifica-se o código de concessão do benefício de B-31 para B-91, alterando-se também a incidência do FAP e abrindo-se a possibilidade de ajuizamento de Ação Regressiva por parte do INSS, conforme artigo 120 da Lei 8.213/91. O enquadramento feito pelo INSS, todavia, depende na maioria das vezes unicamente da análise feita pelo médico perito no momento em que o segurado se apresenta para a perícia e não está assentado em uma abordagem trabalhista do infortúnio porque naquele momento prioriza-

se a constatação ou não da incapacidade e, por vezes, informações, dados e especificações relevantes para o enquadramento podem ficar de fora desta análise, o que não pode vir em prejuízo do empregado segurado quanto aos direitos trabalhistas que eventualmente possa vir a postular.

Nesse sentido colhem-se os seguintes posicionamentos doutrinários (destaques acrescidos):

“o fundamento teleológico dessa garantia de emprego não é o recebimento simplesmente do auxílio-doença acidentário; **é o afastamento superior a 15 dias ocorrido por causa do acidente.** A lei não criou a estabilidade provisória porque o empregado recebeu auxílio-doença acidentário e sim porque houve um afastamento por período mais prolongado, indicando um acidente de maior gravidade” (Oliveira, 2002: 225). “Assim, o artigo 118 da Lei n. 8.213/91, tem o escopo de dificultar a possibilidade da dispensa do obreiro, pois raramente o trabalhador acidentado encontraria outro emprego nessas condições. O que acaba ocorrendo na prática é a dispensa do operário, preferindo a empresa pagar a indenização do período de estabilidade, do que reintegrar o acidentado, não atingindo-se, pois, o fim colimado pelo legislador” (Negrini, 2016: 35).

Igualmente, no âmbito do c. TST solidificou-se o entendimento de que a concessão de auxílio-doença sob a qualificadora de “acidentário” não é condição *sine qua non* para que se reconheça o direito à estabilidade provisória do aludido artigo 118 da Lei 8.213/91 (grifos acrescidos):

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Restou evidenciada a natureza ocupacional das lesões da reclamante, conforme já explicitado em tópico anterior. Ainda, consta do acórdão recorrido que a reclamante ficou afastada por mais de 15 dias em razão das patologias, recebendo benefício previdenciário. **Embora a autarquia previdenciária tenha concedido auxílio-doença comum, sem estabelecer o nexo de causalidade entre as doenças e o trabalho, ficou comprovada a relação causal após a despedida, conforme prova pericial. Assim, a decisão recorrida está em conformidade com o disposto na Súmula nº 378 do TST.** Óbice da Súmula nº 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 4. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A Corte de origem manteve o montante fixado pela primeira instância, salientando a observância à extensão do dano, às circunstâncias do caso, à situação econômica da reclamada e à condição da reclamante. Considerando os parâmetros citados, e não se tratando de montante exorbitante ou irrisório, descabe falar em violação dos artigos 884 e 944 do Código Civil. Não houve manifestação do Tribunal Regional quanto a danos materiais (pensão mensal), razão pela qual incide o disposto na Súmula nº 297 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. Processo: AIRR - 1298-96.2013.5.03.0152 Data de Julgamento: 27/09/2017, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/09/2017.

4. A Súmula 378 do c. TST

E sob o enfoque até aqui exposto, que

se alicerça no conceito de incapacidade e no artigo 118 da Lei 8.213/91, é que se propõe uma leitura do texto da Súmula 378, I e II do c. TST cuja redação é a seguinte:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Na Súmula supratranscrita as expressões “empregado acidentado” no inciso I e “acidente de trabalho” no inciso III encontram-se em suas acepções genéricas, ou seja, fazem referência ao acidente do trabalho enquanto gênero, ou acidente do trabalho *lato sensu*.

Destaque-se, em adição, o uso da expressão “doença profissional” no item II da referida Súmula que evidentemente, refere-se na verdade, à expressão “doença ocupacional”. Assim se entende tendo em vista que a Súmula

não poderia restringir de modo tão rigoroso e abrupto a incidência do art. 118 da Lei 8.213/91, limitando os pressupostos que o próprio verbete elenca apenas aos empregados vítimas de tecnopatias e criando tratamento jurídico desigual injustificadamente.

Ainda com relação ao item II da Súmula, com base nos diversos excertos doutrinários e legais acima transcritos e, considerando a ideia de incapacidade para fins previdenciários, entende-se que o empregado cuja doença teve a sua origem ocupacional confirmada somente após a demissão deve, assim como o empregado cujo nexó entre doença e trabalho e verificado na constância do vínculo, comprovar a necessidade de afastamento de suas atividades por período superior a 15 dias.

Ainda que o empregado não comprove documentalmente o recebimento do benefício previdenciário, o reconhecimento da pretendida estabilidade provisória é possível se houver prova de que durante ou após o pacto laboral, em razão da doença debatida, houve incapacidade por mais de 15 dias. A esse respeito, acrescenta-se, é a parte autora quem detém a aptidão para a prova, trazendo aos autos atestado médico que indique afastamento superior a 15 dias ou a carta de concessão de benefício do INSS.

Nesse sentido a seguinte ementa (grifos acrescidos):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. GARANTIA DE EMPREGO. AFASTAMENTO POR PRAZO SUPERIOR A 15 DIAS. No caso, o Regional, com base nas provas dos autos, concluiu

que o reclamante preencheu os pressupostos para o reconhecimento da garantia provisória de emprego. Consta do julgado que ficou **“comprovado o acidente do trabalho típico (CAT a f. 28), bem como o afastamento do reclamante por prazo superior a quinze dias, considerando os três atestados médicos juntados ao feito”**. Destacou a Corte de origem que a ausência de percepção do benefício previdenciário não tem o condão de afastar o direito à garantia provisória de emprego apenas pelo fato de o reclamante não ter requerido o benefício ao INSS, porquanto, apesar da ausência do requerimento, ele tinha o direito ao benefício, uma vez que ficou afastado de suas atividades por prazo superior a 15 dias. Assim, não cabe falar em contrariedade à Súmula nº 378, item II, do TST, pois esta Corte superior adota o entendimento de que é **desnecessária a percepção do auxílio doença para o reconhecimento da estabilidade**. Nesse contexto, qualquer rediscussão acerca do tema, no sentido de que o reclamante não ficou afastado por mais de 15 dias como pretende o recorrente, para adoção de entendimento contrário àquele sustentado pelo Regional, implicaria, inevitavelmente, o reexame da valoração dos elementos de prova produzidos feita pelas esferas ordinárias, o que é vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária, nos termos do que preconiza a Súmula nº 126 do TST (precedentes). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 141-78.2012.5.15.0091, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 30/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/09/2017)

A parte final do inciso II da Súmula 378 do c. TST visa contemplar com o direito à

estabilidade o empregado que constata a doença após a demissão ou que já tinha ciência da doença, mas a incapacidade decorrente dela manifestou-se e foi reconhecida pelo órgão previdenciário (ou contatada por documento do médico assistente, excepcionalmente) após a demissão. As várias condições fáticas de cada caso concreto nunca dispensarão que da doença ou sequela debatida resulte incapacidade por período superior a 15 dias, residindo aqui o cerne do posicionamento defendido no presente artigo. Entendimento contrário permite situações que contrariariam a letra do art. 118 da Lei 8213/91 e criariam tratamento desigual injustificado entre os empregados acidentados.

Dessa forma, por entender que o fundamento principal da estabilidade provisória acidentária é a incapacidade por período superior a 15 dias decorrente de acidente do trabalho *lato sensu* é que se defende o posicionamento de que não tem direito à estabilidade provisória o empregado acometido de mal cujo nexos de causa ou concausa com o trabalho foi constatado após o rompimento do vínculo, mas que jamais percebeu benefício do INSS e tampouco ficou incapacitado por período superior a 15 dias. Veja-se que posicionamento contrário, ou seja, que concede a estabilidade sempre que houver doença ocupacional ou sequela de acidente verificados após a despedida, uma dificuldade de estabelecer parâmetros e de determinar com precisão o direito que se concede já que não há “alta médica” para que então se possa dizer qual é o período estabilitário a ser indenizado ou a partir de quando a reintegração é devida.

Note-se que, conforme as observações tecidas no início deste estudo a respeito do conceito de acidente típico e suas repercussões,

é possível o enquadramento na segunda parte do item II da Súmula 378 do c. TST, imaginando-se os casos de acidente típico que cause repercussão na saúde da vítima após a despedida, já que o acidente, apesar de evento único e súbito, pode ocasionar sequelas reveladas apenas posteriormente ao evento. Por outro lado, não se pode admitir que uma doença ocupacional que nunca, em tempo algum, ocasionou incapacidade laboral por período superior a 15 dias venha a resultar na concessão, pela via judicial, da estabilidade provisória do artigo 118, da Lei 8.213/91. Nestes casos a doença pode ter sido ignorada pelo empregador, uma vez que atestados inferiores a 15 dias entregues ao empregador, via de regra, terão o condão somente de abonar faltas e a doença pode ter passado despercebida durante o contrato e até mesmo no exame demissional, por exemplo.

De fato, o item II da Súmula em debate prevê duas hipóteses em que se reconhece o direito à estabilidade provisória, todavia, para ambas é indispensável que a incapacidade tenha ocorrido por período superior a 15 dias, com ou sem benefício do INSS. Dado o escopo do instituto da estabilidade provisória, que é de evitar que o empregado acidentado que atenda aos critérios legais de incapacidade seja demitido justamente no momento de sua vida em que a perda do emprego representará maiores prejuízos em sua esfera financeira e pessoal, é que se defende não a obrigatoriedade de fruição do auxílio-doença, mas sim de comprovação de incapacidade por período superior a 15 dias, seja por meio de documento emitido pelo médico particular ou pela perícia médica realizada no bojo da ação trabalhista. Nesta última situação, imperioso que o sr. Perito esclareça, ao menos por estimativa, por quanto tempo durou a incapacidade, ainda que

no momento da avaliação pericial o segurado já se encontre capaz.

Admite-se que a prova pericial (realizada na ação trabalhista na qual se busca o reconhecimento do direito à estabilidade) estampe a condição de incapaz do empregado e viabilize assim a concessão do direito perseguido. Destaque-se a insuficiência da prova pericial que conclua unicamente pela atuação do trabalho como causa ou concausa da doença x ou da seqüela y. Faz-se mister, nestes casos, que a prova pericial aprofunde sua análise e especifique o quanto for possível se houve ou não incapacidade nos termos do artigo 60, *caput*, da Lei 8.213/91, assim como quando e por quanto tempo, já que não perderia o direito o empregado que tenha ficado incapaz por mais de 15 dias e tenha se recuperado e já se encontre capaz e apto no momento da perícia. Considere-se, exemplificativamente, um processo alérgico causado pelo trabalho. Caberia ao sr. Perito, ainda que se tenha em conta as dificuldades não apenas do plano da ciência, mas também do plano jurídico-processual, estabelecer não apenas o nexo de causalidade, mas também se tal doença é (foi) ou não incapacitante e por quanto tempo.

Tal raciocínio culmina com a conclusão de que a expressão “salvo” contida no item II da Súmula parece referir-se não a uma exceção ao requisito temporal da incapacidade (por mais de 15 dias), mas sim, ao recebimento de auxílio-doença acidentário sob código B-91, ou seja, tem o escopo de conceder o direito à estabilidade provisória ao empregado cuja doença ou seqüela que teve o nexo constatado após o rompimento do vínculo e não usufruiu auxílio-doença acidentário, mas que, sempre e imperiosamente, tenha comprovado o requisito temporal. Por isso, a incapacidade deve ser entendida como impossibilidade do exercício de

sua atividade profissional por 16 dias ou mais. Ou seja, o empregado comprova que, apesar de não ter usufruído o benefício em comento, cumpria com todos os requisitos legais para tanto, fugindo da competência da Justiça do Trabalho a perquirição das razões pelas quais o empregado não obteve o benefício (e.g.: se já era aposentado por tempo de contribuição, se houve erro do INSS, se houve perda de prazo para recurso administrativo, etc.).

Ainda a respeito da desnecessidade de prova de fruição do benefício previdenciário, recorde-se a situação do empregado aposentado por tempo de contribuição, que tenha a sua incapacidade confirmada por seu médico particular e pelo médico perito em ação trabalhista, mas que jamais terá direito ao auxílio-doença do INSS diante da impossibilidade de acumular os benefícios em questão.

Frise-se, em adição que, nos termos do art. 15 da Lei 8.213/91, o benefício previdenciário por incapacidade pode também ser deferido ao segurado que se encontre desempregado dentro do período de graça quando constatada a incapacidade por 16 dias, no mínimo, pelo que, a dispensa do empregador, ainda que ilegal no caso de empregado incapaz, não obsta a fruição do benefício.

Este consiste em um dos principais motivos pelo qual o posicionamento do presente estudo é no sentido contrário aquele que interpreta a expressão “salvo” contida na Súmula 378 do c. TST como um tratamento excepcional ao empregado demitido que teria o direito à estabilidade provisória **sempre** que se constate após a demissão a presença de doença ocupacional ou seqüela de acidente típico.

De alguns dos julgados mais recentes do c. TST colhe-se as seguintes interpretações que

corroboram o posicionamento ora defendido (grifos acrescidos):

(...) ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. O Tribunal Regional reformou a sentença para excluir a condenação ao pagamento de indenização substitutiva ao período estabilitário por entender que a aplicação do item II da Súmula 378 do TST depende da demonstração de que à época de sua demissão, o empregado devesse estar afastado de suas funções por doença, o que faria a despedida ser fato obstativo do recebimento do benefício previdenciário acidentário. Entretanto, **a jurisprudência do TST é no sentido de que para a concessão da estabilidade basta o afastamento superior a 15 dias somado à constatação de que o empregado sofreu acidente de trabalho, mesmo após a sua despedida.** No caso, o Tribunal Regional estabeleceu o nexo causal entre a doença laboral da reclamante com o trabalho desenvolvido na reclamada. Portanto, a decisão regional que não reconheceu o direito da reclamante à estabilidade provisória de 12 meses, constante do art. 118 da Lei 8.213/1991, contrariou a jurisprudência pacífica do TST quanto ao tema. Contrariedade ao item II da Súmula 378 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR - 60400-64.2007.5.02.0030 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 05/12/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017)

(...) REINTEGRAÇÃO. DOENÇA PROFISSIONAL. NÃO VERIFICADAS AS HIPÓTESES DA SÚMULA 378/TST. Embora reconhecendo que **a percepção**

do auxílio-doença acidentário é prescindível quando constatada, após a dispensa, a existência de incapacidade laboral decorrente do contrato de trabalho (Súmula 378, II, do TST), o Tribunal Regional, na hipótese em exame, registra que nem mesmo com base nesse entendimento é possível falar em estabilidade provisória. Isso porque a prova pericial produzida foi conclusiva no sentido de que a autora não é portadora de moléstia profissional e não apresenta qualquer limitação funcional. Também consigna que: “a reclamante, seja durante o curso do contrato, seja após a sua extinção, não obteve qualquer afastamento junto ao INSS, nem mesmo licença por auxílio-doença comum, o que demonstra, a toda evidência, que não houve intenção deliberada do empregador de impedi-la de obter os requisitos exigidos na Lei 8.213/91.”. Ao final explicita a concussão do laudo pericial no seguinte sentido: “Após realizar o Exame Médico Pericial na Requerente concluo ser a mesma portadora de hígidez física mensal e social, sem déficit laboral nem incapacidade de qualquer tipo para exercer suas funções habituais. Portanto, não tem a reclamante minusvalia ocupacional”. Longe de violar os artigos 21 e 118 da lei 8.213/91, o TRT conferiu-lhes a correta interpretação. (AIRR - 176000-58.2005.5.02.0013 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 30/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/09/2017)

Em adição, colacionam-se alguns julgados daquela Corte que são referidos como antecedentes do verbete debatido (destaques acrescidos):

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ARTIGO

118 DA LEI Nº 8.213/91 - PERCEPÇÃO DO

AUXÍLIO-DOENÇA - Não tem direito à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei 8213/91 o empregado que, tendo sofrido acidente de trabalho, não se afastou de suas atividades habituais por mais de 15 dias e, conseqüentemente, não percebeu o auxílio-doença acidentário. **A percepção de auxílio-doença acidentário é condição sine qua non para adquirir o direito à estabilidade. Não basta a mera ocorrência do acidente, pois este, sozinho, não gera direito à estabilidade pretendida.**

Recurso de Revista conhecido e não provido. PUBLICAÇÃO: DJ - 09/02/2001 A C Ó R D Ã O (Ac. 5ª Turma) TST-RR-378.613/97.9. Ministro João Batista Brito Pereira. RR 378613/1997

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ACIDENTADO - ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91 A

seguridade social, como estabelecida em nosso ordenamento jurídico, visa dar amparo ao trabalhador acidentado, de forma a garantir a sua sobrevivência durante o período em que sua debilidade inviabilize suas condições de trabalho, ainda que com rendimentos inferiores aos normais. Para proporcionar condições de plena recuperação e o restabelecimento do "status quo" anteriormente existente é que o plano de benefícios da Previdência Social, instituído pela Lei nº 8.213/91, **impôs ao empregador da vítima de acidente de trabalho, que tem responsabilidade social para com esse trabalhador, a vedação excepcional e temporária à sua demissão imotivada, dando garantia ao segurado que sofrer acidente de trabalho da manutenção do seu contrato com a empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de**

percepção de auxílio-acidente, para o caso de seqüela. Recurso de Embargos provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-174.536/95.2. (Ac. SBD11-2.087/97)

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DOENÇA OCUPACIONAL. ARTIGO 118, LEI Nº

1.213 /91. REQUISITOS. 1.

Constatado que a doença ocupacional preexistia à despedida sem justa causa, a circunstância de o empregado não obter auxílio-doença acidentário não lhe retira direito à estabilidade provisória do artigo 118 da Lei nº 8.213/91. O essencial é que haja nexo de causalidade entre a moléstia e a execução do contrato de emprego.

Tal convicção ainda mais se robustece se o Tribunal Regional acentua que a empresa não emitiu a devida Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), inviabilizando a percepção, pelo Autor, do benefício previdenciário. 2. Afronta ao artigo 896 da CLT e ao artigo 118 da Lei nº 8.213/91 não reconhecida. Embargos não conhecidos. E-RR-722.187/01.5,. Rel. Min. João Oreste Dalazen.

ESTABILIDADE. ART. 118 DA LEI 8.213/91. **Segundo o Tribunal Regional, o implemento da condição foi obstado pelo empregador, que, embora ciente, deixou de comunicar o acidente à Previdência Social. Nessa hipótese, não se pode condicionar o direito à estabilidade à percepção do auxílio-doença, reputando-se, portanto, verificada a condição, consoante previsto no art. 129 do atual Código Civil. Do contrário, estar-se-ia facultando ao empregador deixar de comunicar à Previdência Social o acidente de trabalho, com a finalidade de obstar o recebimento do auxílio-doença, bem como de**

impedir que o empregado auferisse a estabilidade respectiva. Recurso de Embargos de que não se conhece. E-RR-541.463/1999.5,. Rel. Min João Batista Brito Pereira.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AUXÍLIO DOENÇA. BENEFÍCIO PAGO APÓS RESCISÃO

CONTRATUAL. A necessidade de pagamento do auxílio-doença acidentário no curso do contrato de trabalho é exigência pretendida pela Recorrente, mas não está na lei. O **art. 118 da Lei nº 8.213/91 deve ter outra leitura, para que se mantenha presente seu espírito de dar proteção ao portador de doença profissional.** Recurso de Embargos conhecido e não provido. E-RR-513656/1998.6. Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira. PROCESSO: E-RR NÚMERO: 513656 ANO: 1998 PUBLICAÇÃO: DJ - 06/08/2004 PROC. Nº TST-E-RR-513656/1998.6

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. NÃO CONCESSÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA. VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT

NÃO CONFIGURADA. É corrente o entendimento de que ao infrator não é dado alegar em seu proveito a própria torpeza, nem é razoável que o empregado veja obstaculizado o exercício de seu direito pela incúria patronal. Assim, **ferre o bom senso a alegação da empresa de que o empregado não preencheu os requisitos estabelecidos pelo artigo 118 da Lei nº 8.213/91, quando o descumprimento de tal requisito resultou da omissão da própria argüente.** Incólume, no caso, o artigo 896 da CLT. Embargos não conhecidos. Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa. PROCESSO: E-RR NÚMERO:

721871 ANO: 2001 PUBLICAÇÃO: DJ - 09/07/2004

NULIDADE DA DISPENSA REINTEGRAÇÃO

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT - A Reclamante era portadora de uma doença profissional, adquirida no trabalho. Há referência de que a obreira teve anteriormente outro emprego sem vinculação com a doença que adquiriu. Segundo as decisões das instâncias ordinárias, o Reclamado, não obstante tivesse plena ciência que a empregada sofria de uma doença profissional, obstou à empregada conquistar o direito ao afastamento formal pelo INSS, pelo período de quinze dias, a que se refere o art. 118 da Lei nº 8.213/91, pelo que **a dispensa foi obstativa à estabilidade, prevista legalmente. Se o empregador, como em outras circunstâncias análogas, impossibilita o empregado de adquirir o direito maliciosamente, não há como se impor a ele, ou a qualquer que seja a parte, as conseqüências que adviriam da aplicação da norma cuja aplicação maliciosamente se obstou.** Como há doença profissional constatada, não há necessidade de prévio afastamento, que não é condição indispensável, na hipótese, para a aquisição do direito à estabilidade. Um vez constatada a enfermidade, a Reclamante deveria ter sido afastada para gozar do auxílio doença, que corresponderia ao auxílio-acidente, porque se trata de moléstia profissional. Recurso de Embargos não conhecido. TST-E-RR-734.945/2001.3. Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula.

ESTABILIDADE - ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91 - PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO - FATOR DETERMINANTE

DO DIREITO. A exigência de afastamento do empregado para percepção do auxílio-doença é fator determinante do direito à estabilidade, conclusão que emana de interpretação teleológica da norma. Sua razão está no fato de que, **se o empregado precisou afastar-se do trabalho por período superior a 15 dias, o acidente foi de gravidade comprometedora de sua normal capacidade laborativa na empresa, daí fazer jus ao período de adaptação, com conseqüente restrição ao poder potestativo de seu empregador de rescindir o contrato.** Embargos não providos. E-RR-313.501/96.9. Rel. Min. Milton de Moura França.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91 - O afastamento do trabalho por prazo superior a quinze dias e a percepção do auxílio-doença acidentário constituem pressupostos para o direito à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, assegurada por período de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Ausente um dos requisitos, não faz jus a Autora à garantia de emprego. Recurso de Revista do Reclamado provido. RR 650692/2000 PUBLICAÇÃO: DJ - 24/11/2000. Rel. Min. Wagner Pimenta.

Estabilidade Acidentária. O **empregado acidentado somente tem direito à estabilidade provisória prevista pelo art. 118 da Lei nº 8.213/91 se recebeu o auxílio- doença. Caso contrário, não faz jus à estabilidade acidentária.** Revista conhecida e desprovida. PROCESSO: RR NÚMERO: 324972/1996 PUBLICAÇÃO: DJ - 03/09/1999 Rel. Min. Ricardo M. Ghisi.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA-
MOLÉSTIA PROFISSIONAL -

REQUISITO. O afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias e a percepção de auxílio-doença acidentário constituem pressuposto para o deferimento da garantia de emprego, ao teor do disposto no artigo 118 c/c artigo 59 da Lei 8.213/91. **A falta de comunicação, pela empregadora, do acidente de trabalho ou moléstia profissional ao órgão previdenciário, não constitui obstáculo à percepção dos benefícios acidentários, frente ao disposto expressamente no artigo 22, § 2º, da mencionada Lei 8.213/91, segundo o qual, “na falta de comunicação por parte da empresa, pode formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública”.** Revista provida. PROCESSO: RR NÚMERO: 303552 ANO: 1996 PUBLICAÇÃO: DJ - 12/03/1999. Rel. Min. Milton de Moura França.

A respeito de tais julgados, os seguintes comentários:

1) Ainda que não se admita a fruição de auxílio-doença acidentário como condição indispensável para a aquisição do direito à estabilidade, uma vez que tal pode ter decorrido de erro do INSS, perda de prazos ou outros fatores alheios à vontade do empregado é importante a lição contida em alguns dos julgados no sentido de que a mera ocorrência de um acidente de trabalho *lato sensu* não gera, automaticamente, o direito à estabilidade. Assim, se a finalidade da estabilidade provisória é obrigar o empregador a um exercício de responsabilidade social, ficando proibido de demitir o empregado acidentado nos 12 meses

seguintes à recuperação de sua capacidade laborativa, evidentemente que esta recuperação decorre de um acidente do trabalho revestido de uma gravidade mínima a ponto de, ao menos em tese, suscitar a percepção de benefício por incapacidade, ou seja, que tenha incapacitado o empregado segurado por período superior a 15 dias.

2) Com o devido respeito ao entendimento em sentido contrário, a não emissão de CAT pelo empregador e mesmo a constatação da doença ou sequela após a despedida não obstam a fruição do benefício previdenciário, nem o reconhecimento por meio do médico assistente, da incapacidade por período superior a 15 dias. Em primeiro lugar porque nos termos do § 2º do artigo 22 da Lei 8.213/91 a CAT pode ser emitida pelo próprio acidentado, seus dependentes, pelo sindicato, pelo médico que o assistiu ou por qualquer autoridade pública, especificando o § 3º que: “A comunicação a que se refere o § 2º não exige a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo”. Em segundo lugar, conforme já se observou, o artigo 15 da Lei 8.213/91 permite que o desempregado guarde a qualidade de segurado e possa usufruir de auxílio-doença e também de sua subespécie acidentária. Com fundamento nestes dois artigos da Lei 8.213/91 cairia por terra a alegação da concessão da estabilidade provisória sempre que constatada doença ou sequela após a demissão sem a verificação da existência ou não de incapacidade para fins previdenciários.

3) Ainda que a atitude do empregador que sonega a emissão de CAT ou que ignora a ocorrência de um acidente do trabalho mereça a incidência das consequências cabíveis, estas

devem estar amparadas nos estritos limites da Lei, sob pena de abarcar situações em que não há incapacidade laboral como merecedoras de estabilidade provisória de 12 meses ou de reintegração no emprego, criando um direito efetivamente não previsto em Lei.

Referências

BRANDÃO, Cláudio M.. Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2014.

Proteção jurídica à saúde do trabalhador. - 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

Negrini, Daniela Aparecida Flausino. Acidente do trabalho e suas consequências sociais. São Paulo: LTr, 2016.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Acidente do trabalho: abordagem completa e atualizada. São Paulo: LTr, 2015.

Previdência Social: custeio e benefícios. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.