



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS  
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO - UAD**

**RAFAEL BRITO RAMOS LIMA**

**O PARADOXO DA FIXAÇÃO DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EM  
RELAÇÃO AOS ACIDENTES DE TRABALHO E A CONCESSÃO DOS  
BENEFÍCIOS “ETERNOS”**

SOUSA – PB  
2021

**RAFAEL BRITO RAMOS LIMA**

**O PARADOXO DA FIXAÇÃO DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EM  
RELAÇÃO AOS ACIDENTES DE TRABALHO E A CONCESSÃO DOS  
BENEFÍCIOS “ETERNOS”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), em atendimento às exigências para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Alexandre da Silva Oliveira.



L732p Lima, Rafael Brito Ramos.

O paradoxo da fixação das garantias constitucionais em relação aos acidentes de trabalho e a concessão dos benefícios “eternos”. / Rafael Brito Ramos Lima. – Sousa, 2021.

53 f.

Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Campina Grande; Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, 2021.

Orientador: Prof. Me. Alexandre da Silva Oliveira.

1. Direito do trabalho. 2. Concessão dos direitos trabalhistas 3. Acidentes de trabalho. 4. Ineficácia nas concessões dos benefícios. 5. Lei 14.131/21. 6. Auxílio doença. 7. Auxílio doença acidentário. 8. Auxílio acidente. 8. I. Oliveira, Alexandre da Silva. II. Título.

CDU: 349.2(043.1)

**Elaboração da Ficha Catalográfica:**

Marly Felix da Silva  
Bibliotecária-Documentalista  
CRB-15/855

**RAFAEL BRITO RAMOS LIMA**

**O PARADOXO DA FIXAÇÃO DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS EM  
RELAÇÃO AOS ACIDENTES DE TRABALHO E A CONCESSÃO DOS  
BENEFÍCIOS “ETERNOS”**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à coordenação do Curso de  
Graduação em Direito da Universidade  
Federal de Campina Grande (UFCG), em  
atendimento às exigências para a  
obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Alexandre da Silva  
Oliveira.

Sousa-PB, 13 de maio de 2021.

**Banca Examinadora**

Alexandre da Silva Oliveira

---

Prof. Orientador

Eduardo Jorge Pereira de Oliveira

---

Prof. Examinador

André Gomes de Sousa Alves

---

Prof. Examinador

*À Deus, por permitir que isso pudesse acontecer e por me manter forte na caminhada árdua. Dedico este trabalho à família, inspirações do meu caminho. Aos meus companheiros de jornada, àqueles que estiveram comigo de forma direta ou indireta.*

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente ao meu bom e generoso Deus, que me deu toda força e capacidade de estar firme em meio a todas as dificuldades possíveis que surgiram em meu caminho. Só sabendo de Tua existência, fui capaz de perseguir esta história e me manter inteiro, olhando sempre em frente, conhecedor do meu merecimento. À ti, Senhor, meu corpo, minha mente, minha alma, meu coração.

Aos meus professores, em especial ao professor Alexandre da Silva Oliveira, que trataram a minha graduação com tanta seriedade e profissionalismo, mas, ainda sim, proporcionaram todo o conhecimento e as ferramentas necessárias para que esta monografia tomasse vida. Sem cada um dos que passaram pela minha jornada acadêmica, nada disso teria sido possível. O meu muito obrigado.

À senhora Thays de Brito Ramos, que para mim é o maior exemplo de ser humano nessa terra, a minha mãe, que desde o momento em que me pôs nesse mundo até o momento em que estamos me apontou sempre o caminho certo para ser trilhado. Debaixo de toda dificuldade, sofrimento, angústia, teu amor por mim, me fez continuar. Obrigado por ser essa pessoa tão grande e ainda sim tão humilde de coração. Ser seu filho é um orgulho, um presente. À Raquel Brito Ramos Lima, por ser a minha inspiração para esta monografia, uma pessoa que me ensinou basicamente tudo que eu poderia aprender para seguir uma vida correta e digna, além de compartilhar de um conhecimento técnico inigualável, sem você, minha irmã, não seria nada. Ao meu pequeno sobrinho Eduardo Cruz Brito, que em seus primeiros anos de vida me mostrou tudo aquilo que ainda me faltava quando o assunto é responsabilidade com os seus. Tua riqueza é a minha felicidade. Deus trilha o teu caminho e se ele permitir, farei parte dele em todos os meus passos, incluindo, obviamente, esta monografia. Ao meu pai, José Ailton de Lima e Sá, por me ajudar diante do possível e por nunca esquecer do seu filho.

Aos meus tios e tias, em especial à Telma e Thadzia, ao meu querido Tio Paulo, meus primos e sobrinhos, e a todos os meus familiares que, nesta vida ou na vida eterna, direta ou indiretamente, proporcionaram a realização do sonho da minha graduação e da produção desta monografia. Todos estão vivos e presentes em meu coração.

Em resumo, agradecer a todas e todos os colaboradores da instituição (UFCG), por serem em minha vida, o divisor de águas, por permitirem que hoje eu tenha

orgulho de redigir tais palavras, nostalgicamente relembrando de cada passo que dei naquele chão que me deu esta graduação. Cada faxineiro, aos motoristas, guardas, funcionários, coordenadores, servidores, enfim, todos os que mantêm este lugar de pé e funcionando.

Aos meus irmãos de coração, Demerson, Melissa, Felipe, que estiveram comigo na minha caminhada, dividindo alegrias e dificuldades, porém sendo casa e conforto sempre que me foi necessário. Obrigado por todo apoio e por escolherem estarem sempre presentes em minha vida.

Aos colegas já formandos, que passaram pelo meu caminho e deixaram a marca de uma história belíssima, pela qual eu não fui capaz de igualar, porém tentei incessantemente perseguir. Obrigado por todo carinho, apoio, proteção e ensinamentos, sendo impossível citar todos os nomes.

À Maria Karolina Pereira da Silva, por ser basicamente um dos pilares da minha jornada, uma irmã, fiel escudeira, companheira, cúmplice, amiga de verdade. Obrigado por tudo que você compartilhou comigo, além de me fazer uma pessoa melhor, você me presenteou com cada momento especial que vivemos juntos. Que Deus permita que ainda existam muito mais.

À George Velozo Muniz, amigo fiel, que esteve comigo desde o início da caminhada e está comigo até agora, dividindo o apartamento e a história. Indiscutivelmente, o meu muito obrigado.

À Jackelyne Oliveira, Talyson Monteiro, Sofia Braga, João Hélio, Victor Furtado, por fazerem cada minuto dentro e fora daquela faculdade passarem com mais leveza e felicidade. Sem o apoio e companheirismo de vocês, nenhum esforço empenhado faria sentido. Vocês são tesouros muito preciosos em minha vida.

À Maria Aparecida Batista Lopes, por chegar, tão recentemente, mas, ainda sim, se tornar o meu porto seguro, a minha fonte de energia, de paz, tranquilidade, apoio, amor e foco. Sem você, incrivelmente, talvez tudo fosse menos especial. Obrigado por ser tanto, mesmo em tão pouco tempo. Que este trabalho sirva também de exemplo para sua caminhada, e que eu possa seguir lhe ajudando sempre.

*“A história da sociedade até aos nossos dias é a história da luta de classes.”*

*Karl Marx*



## RESUMO

O trabalho é a essência do homem. Durante a história, homem e trabalho possuíram diversas formas de interação para se tornar o que conhecemos hoje. O direito do trabalho foi criado e se transformou no mundo inteiro, fazendo com que a classe trabalhadora fosse resgatada de um ideal de preconceito e conquistasse a sua dignidade. No Brasil, nos termos da Constituição Federal, possui o dever, a partir de seus princípios e regramentos correspondentes, abranger principalmente a saúde, a segurança no trabalho e o bem estar do trabalhador. Os princípios fundamentais geram garantias constitucionais que proporcionam a concessão dos direitos trabalhistas. Dentro desta esfera, se versa especificamente sobre os acidentes de trabalho, promovendo uma série de medidas preventivas para evitar que o empregado sofra qualquer tipo de acidente. Contudo, os acidentes acontecem, e os empregados veem na concessão de benefícios referentes aos auxílios existentes na lei para reencontrar o seu amparo moral e patrimonial. Porém, a presunção da continuidade dos benefícios é viciada pelos próprios indivíduos que dela já precisaram, fazendo com que estes possam sobreviver a partir de um benefício, onde muitas vezes, já há condição de trabalho. Neste viés, o presente trabalho visa entender a realidade brasileira em relação aos benefícios previdenciários que ainda são concedidos de maneira errônea e demonstrar como as garantias constitucionais muitas vezes necessitam de um foco maior na disponibilidade de cautela e fiscalização da concessão desses benefícios. Apontar ainda, onde e como isso ocorre, bem como vislumbrar a aplicabilidade com justiça e equidade. Buscou-se a pesquisa baseada na técnica básica de revisão bibliográfica, primordialmente analisando a lei e a doutrina inerentes aos valores da problemática e de forma secundária a análise jurisprudencial, a fim de demonstrar como o tema é tratado praticamente, buscando promover o entendimento e garantir os conhecimentos dos fatos geradores da causa do problema, trazendo uma possível noção para o problema em questão.

Palavras-chave: Trabalho. Benefícios. Constituição. Ineficácia. Condição de Trabalho.

## **ABSTRACT**

Work is the essence of man. Throughout history, man and work have had different forms of interaction to become what we know today. Labor law was created and transformed throughout the world, causing the working class to be rescued from an ideal of prejudice and to gain their dignity. In Brazil, within the Federal Constitution, it has a duty based on its corresponding principles and rules, covering mainly health, safety at work and the well-being of the worker. The fundamental principles generate constitutional guarantees that provide for the granting of labor rights. Within this sphere, it deals specifically with accidents at work, promoting a series of preventive measures to prevent the employee from suffering any type of accident. However, accidents happen, and employees see the granting of benefits referring to the existing aid in the law to find their moral and patrimonial support. However, the presumption of continuity of benefits is vitiated by the very individuals who have already needed it, making it possible for them to survive from a benefit, where there are often already working conditions. In this perspective, the present study aims to understand the Brazilian reality in relation to social security benefits that are still erroneously granted and to demonstrate how constitutional guarantees often need a greater focus on the availability of caution and inspection of the granting of these benefits. Also point out, where and how this occurs, as well as envision its applicability with fairness and equity. Research based on the basic technique of bibliographic review was sought, primarily analyzing the law and the doctrine inherent to the values of the problem and, secondarily, the jurisprudential analysis, in order to demonstrate how the topic is practically treated, seeking to promote understanding and ensure knowledge of the facts giving rise to the cause of the problem, bringing a possible notion to the problem in question.

**Keywords:** Work. Benefits. Constitution. Ineffectiveness. Work Conditions.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CGINT - Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária e Trabalhista

CGU – Controladoria Geral da União

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

CNTI – Confederação Nacional de Trabalhadores na Indústria

CP – Código Penal

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço

FTP – Força Tarefa Previdenciária

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

MP – Medida Provisória

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NR – Norma Regulamentadora

OMS – Organização Mundial da Saúde

PCMSO – Programa de Controle Médico

RGPS - Regime Geral da Previdência Social

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

SEPTME - Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia

TNU - Tribunal Nacional da União

TRF – Tribunal Regional Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
<b>1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO ATÉ OS DIREITOS TRABALHISTAS</b> .....	16
1.1 A evolução do trabalho na história.....	16
1.2 Direito do trabalho no Brasil.....	18
1.3 Origem das garantias constitucionais referentes aos acidentes de trabalho no Brasil.....	21
<b>2. O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DIRECIONADO AOS ACIDENTES DE TRABALHO</b> .....	26
2.1 O ordenamento jurídico na concessão de benefícios.....	26
2.2 Auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e auxílio-acidente.....	32
2.3 Presunção de continuidade e poder de polícia do INSS.....	38
<b>3. A EVIDÊNCIA DA INEFICÁCIA NAS CONCESSÕES DOS BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO</b> .....	42
3.1 A ocorrência de fraudes na concessão de benefícios.....	42
3.2 A lei nº 14.131/21 e o perigo da concessão de benefícios de forma remota.....	45
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	48
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	50

## INTRODUÇÃO

O trabalho é função inerente a realidade do homem. Desde os primórdios da humanidade, não se pode identificar nenhuma geração que tenha sequer realizado algum tipo de atividade que não seja considerada como trabalho para que pudesse prover as suas necessidades básicas de sobrevivência. Durante o passar dos anos, encontram-se, na história, três fases marcantes para a origem de um direito do trabalho como vê-se hoje: A escravidão, o proletariado e a modernização.

No entanto, ao passo da evolução trabalhista, a escravatura foi abolida, mesmo que hoje em dia ainda se conheçam bastantes condições de trabalho como esta espalhadas pelo mundo, além de que, o proletariado foi deixando de possuir os mesmos conceitos e causas com o passar do recebimento dos direitos promovidos à classe trabalhadora, chegando finalmente, nas modificações nas formas de exercer o trabalho, com a modernização e a alta produção, que começaram a desencadear dentro das atividades laborais a concernente fática: os acidentes de trabalho. Os empregados, evolutivamente, cada vez mais possuidores de direitos que garantiam melhores condições, começaram então a lutar para receber seus direitos relacionados aos acidentes ocorridos em suas atividades.

Com esse levante do proletariado, a modernização dos ambientes de trabalho e as pressões sociais e econômicas, os governos passaram a se debruçar diante da intervenção perante as questões relativas aos direitos do trabalho, com a preocupação com a qual a economia passava pelas movimentações sociais dos trabalhadores.

Levando em consideração que essa preocupação cresceu e que hoje se encontra firme em qualquer ordenamento jurídico, com ela surgiu a necessidade de se promover um ambiente de trabalho atento quanto à segurança e à saúde do trabalhador. É garantia, no Brasil, hoje, sob a ótica constitucional.

Afim de prevenir todas as causas e riscos de acidentes do trabalho, baseando-se nos princípios basilares do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, com a intenção e a preocupação de vislumbrar na sociedade um aspecto que inspire a dignidade humana e a sustentação básica de direitos relacionados a saúde, segurança e bem-estar, além dos prepostos vinculados a capacidade de exercer uma função que lhe promova a qualidade de vida esperada, a constituição procura manter medidas preventivas e garantias aos trabalhadores em detrimento dessas possíveis situações.

Porém, nesse caso, muitas vezes a fixação dessas garantias concede, a certos casos, um privilegio descompensado, promovendo a certos indivíduos a possibilidade de se sustentar sem que o acidente que lhe promoveu os benefícios seja um quadro danoso que não acarretará incapacidade permanente, fazendo com que o indivíduo possua plena capacidade de trabalhar novamente, garantia existente também na Constituição, inclusive.

Forma-se assim, então, um quadro onde diversos empregados, Brasil afora, tem os seus benefícios constitucionais concedidos, e respeitados, pelo empregador e pela previdência social, porém, na deficiência do estado em fiscalizar e identificar com mais atenção diversos desses casos, muitos se veem “encostados” nos benefícios que recebem, gerando despesa ao estado e ao empregador, podendo estar – na maioria das vezes – angariando lucros aos cofres públicos e a empresa na qual trabalha.

Muitas vezes o fato gerador desse benefício indevido ocorre pelo desconhecimento do empregado do que é auxílio-doença e auxílio-acidente, pleiteando um benefício de caráter de incapacidade total (auxílio-doença), onde o quadro é de incapacidade parcial (auxílio-acidente).

Dessa forma, como será possível garantir os direitos aos trabalhadores e não conceder benefícios de forma ineficiente?

Desta pergunta, se gera a necessidade de entender melhor como se dá essa concessão de benefícios de forma errônea, considerando que é uma temática bem vivida no direito previdenciário desde os primórdios de sua existência até o cenário atual. Foi buscando entender sobre isso que se projeta este trabalho.

As garantias constitucionais relacionadas aos acidentes de trabalho, hoje, tocam muito nos os princípios básicos da Constituição Federal de 1988, com o intuito e a preocupação de visualizar para a sociedade um aspecto que inspire a dignidade humana e o respaldo fundamental aos direitos relacionados à saúde, segurança e bem-estar, além das diretrizes relacionadas à atuação promotora de uma qualidade de vida esperada.

Porém, vemos muitas vezes, que a utilização dessa norma protetiva garantida pelo estado é, de certa forma, ineficaz ou deturpada, causando um desequilíbrio na promoção de um serviço público que atenda de forma igualitária à toda sociedade.

No âmbito previdenciário, hoje, vê-se uma crescente preocupação em relação a presunção de continuidade na concessão de benefícios em detrimento dos

acidentes do trabalho, visto que, estes, estavam, em larga proporção, gerando despesas ao Estado sem que os indivíduos tenham a real necessidade de serem abarcados por tais garantias.

Pensando nisso, se torna extremamente relevante buscar-se conhecer a fundo a realidade previdenciária brasileira, além das condições dos empregadores, para que se possa promover de fato, medidas que impeçam a produção de renda baseada na concessão de benefícios, visto que estes são apenas formas de proteger os direitos do empregado até que este possa, sempre que possível, retornar a sua plenitude trabalhista.

Com objetivo geral deste trabalho, se buscará justamente determinar e entender a realidade brasileira em relação aos benefícios previdenciários que ainda são concedidos de maneira errônea e demonstrar como as garantias constitucionais muitas vezes necessitam de um foco maior na disponibilidade de cautela e fiscalização da concessão desses benefícios.

Delimitar o entendimento das garantias constitucionais em relação ao direito do trabalho, fazer uma análise das fontes do direito que se relacionam com a matéria que está sendo abordada, com o intuito de evidenciar a existência de uma legislação garantidora dos benefícios, além de vislumbrar o patamar em que se encontra o cenário brasileiro, demonstrando como se daria uma aplicabilidade justa e com equidade para a sociedade.

No que tange aos procedimentos de metodologia, o tema é abordado com um estudo exploratório, com pesquisa bibliográfica. O foco é que seja analisado a maior parte do aparato jurídico relativo, espelhando-o na realidade.

No primeiro capítulo, é necessária a apresentação do contexto histórico da criação do direito do trabalho, entendendo primordialmente como se deu a existência do termo trabalho, demonstrando como essa atividade é inerente à existência da vida humana, dando ênfase nas fases da história, onde, acompanhando a evolução da economia de acordo com a época, o trabalho possuiu diversas facetas para se tornar o que se conhece hoje. Trata-se também da existência das garantias devidas aos trabalhadores, no âmbito jurídico brasileiro, até especificar de forma detalhada as garantias existentes na constituição para a concessão de benefícios.

No segundo capítulo, é abordado todo o ordenamento jurídico referente aos acidentes de trabalho, visando contextualizar a temática e demonstrar como os direitos dos trabalhadores são bem organizados em relação à isso. Também visa

demonstrar todo o poder de polícia do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, demonstrando que este, por muito que se deve abranger, acaba podendo ser falho e incipiente.

No terceiro e último capítulo, um apanhado sobre como as fraudes existem no Brasil, todo o esforço governamental em relação ao combate de fraudes e vícios na concessão de benefícios relacionados aos acidentes de trabalho, bem como um recorte demonstrativo da realidade do cenário atual das atividades das agências de serviços públicos, no que diz respeito as medidas realizadas para preservar a saúde da população em relação a pandemia do COVID-19, lançadas para também manter os serviços essenciais aos cidadãos funcionando na medida do possível, relacionadas ao funcionamento da previdência social na concessão de benefícios, e demonstrar como falhas nessas medidas podem conceder a população uma possibilidade de cometer fraudes ou sofrer injustiças com o processo administrativo.



## **1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO ATÉ OS DIREITOS TRABALHISTAS**

De início, é necessário encontrar na história onde se originou o direito que versa sobre todas as garantias que o trabalhador recebe nos dias de hoje. Se sabe muito bem que trabalho é basicamente a história da humanidade, porém esta vivenciou muitas facetas e construções, levando à importância que esta possui nos dias de hoje.

### **1.1 A evolução do trabalho na história**

Para que se possa entender de forma concisa como a concessão de benefícios relacionados aos acidentes de trabalho é de extrema importância ao ponto de ser garantia constitucional, primeiramente devemos entender como os direitos trabalhistas surgiram historicamente.

Como se sabe, o trabalho é condição inerente à essência humana. Desde os primórdios da existência da vida humana na terra, o homem desenvolve atividades cujo cunho é de fato prover a sua sobrevivência.

Como diz Mauricio Chizini Barreto (2011, p.41):

O trabalho como atividade de subsistência e sobrevivência existe e se confunde com a história da civilização humana, visto que quando o homem pré-histórico começou a viver em comunidade precisou caçar, pescar e produzir; deu origem ao trabalho. (BARRETO, 2011)

Pode-se vislumbrar, então, que os modelos primordiais de sociedade acompanharam a organização das formas de trabalho, mesmo que ainda precárias no início da existência. É bem certo que, ao longo do tempo, as sociedades desenvolveram suas atividades de agricultura e pecuária, necessitando de aprimoramento das técnicas utilizadas para o sucesso das produções.

A população, ao passo evolutivo, também crescia exponencialmente e necessitava de uma eficaz e veloz estrutura de sobrevivência, como diz Michel Cépède e Mauricie Lengellé, o homem, quase como um animal, multiplicava os seus de acordo com a quantidade de alimento disponível (CÉPÈDE; LENGELLÉ, 1972, p. 13). Sem alimento, crescimento populacional estancado.

Com isso, os indivíduos detentores das habilidades de plantio e caça, começaram a se tornar os “provedores” da economia pastoril. Em contrapartida destes, existiam os povos necessitados, muitas vezes distinguidos pela cor, à beira da indigência, devedores, prisioneiros de conflitos, inimigos de um determinado povo, que, após essa fase inicial, conforme as necessidades impulsionaram a evolução, transformaram-se em recurso, fazendo com que a escravidão para produção agrícola fosse eficaz e obtivesse sucesso. É como chegamos, então, à formação das primeiras civilizações, na qual o trabalho se caracterizou pela escravatura, originada por essa condição de utilização dos mais desfavorecidos como recurso para as atividades necessárias.

Em meados do sec. XIV, a população crescia de forma exponencial e a escravidão já era uma realidade mercantil, na qual os homens e mulheres, na sua maioria negros e pobres, eram utilizados como moeda de troca - e cara - entre os povos, tendo as suas atividades consideradas impuras e até malvistas perante a igreja daquela época. Porém, quanto mais se aumentava as concentrações populacionais, menos espaço sobrava para as atividades principais, agricultura e pecuária. Com o passar do tempo, o rompimento dos impérios e a reforma protestante, que aconteceram entre os séculos XV e XVI, fizeram com que o conceito de trabalho começasse a ser visto de forma diferente, agora, como dever do homem íntegro, basicamente um benefício divino concedido ao homem, cujo este deveria seguir fielmente, como sinal de uma graça alcançada. Dessa forma, na Europa, iniciou-se uma corrida pela modernização dos serviços. A população dos campos, vendo essa industrialização em massa como uma oportunidade de melhorar suas condições de vida, passaram a migrar ainda mais para os grandes centros, em busca de trabalho nas fábricas e fundações.

Logo após esse êxodo rural, houve a modernização do trabalho oriunda da revolução industrial que ocorreu no século XVIII, onde as pessoas basicamente viviam sob condições sub-humanas para garantir seus empregos nas primeiras fábricas, não recebendo o menor dos direitos relacionados às condições de um trabalho de fato digno, haja vista que, devido ao impacto da migração, existiam filas de pessoas que esperavam e clamavam por empregos. Desta forma, os empregadores da época viam uma maior facilidade de manter os trabalhadores com salários ínfimos e em condições laborais bastante precárias, exclusivamente pelo fato de que as máquinas alavancavam a produção e necessitavam da mão de obra para serem operadas.

Como era de se esperar, quanto mais se produzia, mais se aprimorava. Foi aí então que, em meados do século XX, com o fordismo, as linhas de produção ficaram bastante aprimoradas, facilitando o trabalho dos funcionários, impulsionando a produção e garantindo um aumento salarial conveniente a melhoria de produção. Com isso, surge dentro das fábricas uma classe que revolucionaria a história dos direitos trabalhistas: o proletariado. O proletariado, como batizou Karl Marx, caracterizou o trabalho como a essência humana. Como diria Paul Lafargue (1880), um estranho vício dominou a classe trabalhadora nos países pelo mundo, onde agora, o trabalho é amado, venerado, freneticamente um vício, que levará os indivíduos à exaustão.

Como o proletariado, naquele momento, era a maioria esmagadora da população, logo começaram a surgir os movimentos que visavam as melhorias das condições laborais, visto que os acidentes de trabalho eram constantes, além do fato de que os contratos de trabalho eram meramente verbais e não existia nenhum tipo de garantia que fizesse com que o trabalhador obtivesse segurança em seu emprego. Daí, surgiram os sindicatos, primeira forma jurídica de defesa aos direitos dos trabalhadores, que foram imprescindíveis para os avanços da classe operária.

Havia nessa época, porém, um abismo de negligência do governo diante das relações de trabalho. Com o liberalismo, a classe trabalhadora sentiu ainda mais seus direitos muito distantes de acontecer, pelo fato de que a burguesia crescia exponencialmente com o acúmulo de capital, enquanto os trabalhadores sofriam condições severas para sobreviver e trabalhar. Nesse contexto social, houve a necessidade da criação de um direito do trabalho, para fixar alguns preceitos que fariam com que a força da classe trabalhista pudesse continuar impulsionando o movimento econômico.

## **1.2 Direito do Trabalho no Brasil**

No Brasil, assim como na Europa, a realidade da escravatura também existiu. Como diz Juliana Bezerra (2020):

As primeiras pessoas a serem escravizadas na colônia foram os indígenas. Posteriormente, negros africanos seriam capturados em possessões portuguesas como Angola e Moçambique, e regiões como o Reino do Daomé, e trazidos à força ao Brasil para serem escravizados.

Após ser colonizado, o país logo foi dobrado às regras de Portugal, que, por ser um país muito pequeno e de população reduzida, não tinha condição de demandar uma parcela dos seus habitantes para servirem na colônia, além de ver na comercialização de escravos um negócio muito lucrativo, por movimentarem toda a economia de diversos países, com a produção ainda maior de venda e transporte de produtos. Essa prática era comum na África, onde as colônias européias dentro deste continente exportavam aos montes nos porões dos navios, escravos para serem, no Brasil, a principal captação de recursos que a terra proporcionava: basicamente, os escravos foram os produtores de toda a riqueza que foi extraída do Brasil, desde a agricultura até o minério e o garimpo.

Durante um longo período de tempo, no Brasil, a agricultura e a pecuária foram impulsionadas por este modelo de trabalho, mas, ainda existiam os escravos que trabalhavam nos afazeres domésticos e comerciais. Além da mão de obra exportada da África, no Brasil, o povo nativo foi também fonte de recurso humano para os colonizadores. Durante muito tempo, o povo indígena foi manipulado e controlado por Portugal, mediante guerras ou pelas expedições, em que, por muito tempo, estes ainda serviram como escravos, sendo catequizados nas escolas brasileiras pelos jesuítas. Porém, além da prática do mercado negreiro ser muito mais lucrativa, a escravidão de indígenas fora abolida em meados do século XVIII, fazendo com que, além da proteção das aldeias religiosas, fizesse com que a escravidão indígena fosse menos praticada.

Com o passar dos anos, porém, já nesse período existiam diversas revoltas dentro das grandes fazendas. Os escravos se debandavam, formando quilombos, comunidades formadas por escravos que se uniam e se fortaleciam para fazer frente aos seus proprietários. Com o advento da abolição da escravatura na Europa, para dar lugar aos trabalhos nos grandes centros e fábricas, aos poucos foi-se abolindo também o mercado negreiro, com a expansão capitalista da Inglaterra, causando um encarecimento no transporte de escravos.

Com o tempo, os direitos dos escravos começaram a ser garantidos, primeiro pela abolição do comércio de escravos, depois pela liberdade dos filhos destes e, por fim, o governo regente se viu obrigado a abolir a escravatura, se tornando o marco inicial da história do direito do trabalho brasileiro. Foi aí em que, os trabalhadores obtiveram a sua primeira formalidade legislativa relacionada aos seus próprios direitos, como livres.

Porém, durante essa época da independência até o momento da abolição da escravidão, não se conheceu no Brasil uma massa operária de expressão, como ocorria na Europa. Após a liberdade conquistada, os trabalhadores ainda não possuíam dignidade para trabalhar de forma satisfatória. Foi somente com a migração dos Europeus em detrimento da primeira Guerra Mundial que pudemos ver no Brasil a formação das ideias sindicalistas que já existiam na Europa, fazendo com que a classe trabalhadora começasse a tomar forma e consistência.

Daí então, o Estado, entendendo o ocorrido na Europa, visou proporcionar aos trabalhadores as primeiras noções de direito do trabalho, basicamente idênticas às motivações europeias, sendo apenas um paliativo para que a máquina pudesse continuar a girar, baseando suas diretrizes apenas para desinflamar o iminente conflito da classe do proletariado com os dirigentes da época. A partir disso, foi criada a Justiça do Trabalho, bem como a primeira concepção da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, que compilou as leis que não haviam legitimidade por serem extremamente esparsas e contraditórias, além de dar origem a outras leis.

Marcado pelo governo de Getúlio Vargas, a revolução de trinta demonstrou de forma concisa a intervenção direta do Estado, confirmando o corporativismo deturpado, maquiado pela intenção de visar o bem estar do empregado, mas ainda sim firmando normas como o art. 10 do Decreto 19.770/31, que versa:

Além do que dispõe o art. 7º, é facultado aos sindicatos de patrões, de empregados e de operários celebrar, entre si, acordos e convenções para defesa e garantia de interesses recíprocos, devendo ser tais acordos e convenções, antes de sua execução, ratificados pelo Ministério Público, Indústria e Comércio (PLANALTO, 1931).

Este é um exemplo do tipo de controle que o Estado visava obter sobre a classe operária, além de diversos outros dispositivos que bloqueavam as ações dos sindicatos e dos trabalhadores, para que estes tivessem sua luta bastante enfraquecida.

Com o advento das Constituições de 46 e 88, acompanhando a democratização do governo no Brasil, os direitos trabalhistas tomaram forma mais igualitária e justa, possuindo garantias e direitos fundamentais a vida humana, acompanhando justamente o passo das relações de trabalho no mundo.

### **1.3 Origem das garantias constitucionais referentes aos acidentes de trabalho no Brasil**

Com o nascimento da Constituição Federal de 1988, surgiram também diversas instituições que resguardavam não só os direitos trabalhistas, como o tempo da jornada de trabalho, tempo de repouso semanal, férias, 13º salário, salário mínimo, concessão de benefícios como auxílio-alimentação, mas também os direitos daqueles trabalhadores que sofriam acidentes com o trabalho. A Justiça do Trabalho e o Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, são exemplos disso. Baseado no tratado de Versalhes, a CF de 1988 trouxe para o âmbito jurídico brasileiro a previsão de direitos aos trabalhadores, reconhecendo o dever de assegurar a sua saúde e bem estar, como diz o art. 194 da Constituição Federal, no seu capítulo II, seção I, que a seguridade social compreende um conjunto de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, previdência e assistência social.

Sob essa ótica, o ordenamento jurídico passou a entender que o profissional que sofre um acidente no seu ambiente de trabalho pode vir a perpetuar sequelas que o incapacitam de manter-se trabalhando, meio pelo qual não haveria mais possibilidade de sustentar a si mesmo e aos seus, elencando medidas preventivas e protetivas contra os acidentes de trabalho.

Sabe-se se também que, dentro do texto constitucional, existe a mais importante garantia inerente aos direitos do trabalhador que se acidenta, na qual vê-se, no art. 7º, XXVIII da CF/88: “Seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (PLANALTO, 1988).

Se conhece, então, a partir dos princípios que foram adotados na constituição, que a previdência social tem o dever de cobrir os indivíduos que sejam filiados – basicamente todo trabalhador – com o compromisso de nunca negar direitos cabíveis na esfera administrativa, bem como reconhecer e dar margem ao segurado que sentir seu direito lesado na esfera jurídica, garantido pelo direito da dignidade da pessoa humana.

A dignidade da pessoa humana, descrita no art. 1º, inciso III da CF/88 é mais uma das garantias constitucionais inerentes ao reconhecimento dos direitos do

trabalhador acidentado, na qual, a partir dessa, se moldou todo o aparato jurídico adequado para tratar das relações de trabalho. É basicamente impossível se falar em garantias constitucionais relacionadas aos acidentes do trabalho - ou qualquer que seja a relação – sem antes se falar desse princípio basilar de nossa constituição.

Como diz José Antônio Savaris (2008, pg. 118), é fato que durante a história, o instituto da previdência era encarado como um direito maçante e de segunda linha, em que basicamente só se concedia direitos a aposentadoria no serviço público por serviços prestados à nação, porém, com o avanço da constituição, esse quadro se viu bastante alterado, modificando também a história.

Como visto, ainda, o advento da nova constituição, a criação dos institutos necessários, a renovação dos princípios amparados por artigos objetivamente eficazes em favor da vida humana, além de toda a emergência social de um direito mais líquido e certo, formou uma espécie de homogeneidade na garantia dos direitos aos cidadãos trabalhadores à Justiça.

Para entender-se ao certo, é necessário também assimilar que o direito referente aos acidentes do trabalho, mediante os princípios e órgãos inerentes a ele, é de matéria esparsa dentro do ordenamento jurídico brasileiro, o que pode ser, infelizmente, um fator que traz uma certa insegurança e contrariedade ao momento de aplicar-se ao caso concreto.

Na CLT, temos diversas medidas que estão relacionadas ao direito do trabalhador para que o empregador cumpra perante o Estado e também que o empregado cumpra perante as condições proporcionadas pelo empregador, gerando assim uma possibilidade maior de evitação de acidentes.

Dentre os tais direitos, vemos que, no capítulo V, relacionado à Segurança e Medicina do Trabalho, se institui a figura dos órgãos de segurança e medicina do trabalho, como também acarreta ao ministério do Trabalho, as disposições que julgarem necessárias para cada peculiaridade de setor e atividade de trabalho, de forma específica, relacionando-se com a criação dos equipamentos de proteção individual – EPI, além de versar sobre obrigações gerais relativas ao ambiente do trabalho de acordo com atividade que está sendo exercida.

Tais exigências são regulamentadas pelas então chamadas Normas Regulamentadoras – NRs, que são aprovadas pelo MTE, de acordo com a Portaria 3.214/78. No momento da sanção da mesma, foram deferidas 28 normas. Hoje, contamos com 37 normas regulamentadoras para garantia da saúde, conforto e

segurança dos trabalhadores. Dentre as mais importantes, podemos citar a que institui a figura do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, NR7, que estabelece os parâmetros para a execução de um conjunto de riscos existentes nas atividades laborais, para que a empresa que aloque seus empregados a tal atividade, possua consideração dos fatos geradores de incidentes em relação ao coletivo de trabalhadores, sempre privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico para a saúde e o trabalho.

Vemos ainda, na disposição do artigo 157, que teve incluído pela Lei nº 6.514, de 1977, os incisos I e II, da CLT, na qual, para as empresas, fica atribuído “o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, devendo, para tanto, instruir os empregados” (PLANALTO, 1943) Essas instruções devem vir através de ordens de serviço, referente às precauções necessárias para evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Não é possível falar sobre garantias constitucionais relacionadas aos acidentes do trabalho, se não falarmos também nas medidas regulamentadoras que foram criadas com o intuito de prevenir tais acidentes, pois, perante os princípios constitucionais supracitados, é impossível se falar em dignidade humana se a legislação somente versa-se sobre a forma de proteção mediante o acidente do trabalho após a sua existência. Foi-se necessário, conforme os tais princípios, leis e normas regulamentadoras, que se criasse uma espécie de “casca protetora” com a finalidade de fixar diretrizes bastante firmes e necessárias para que o trabalhador não sofresse nenhum tipo de acidente.

Por conseguinte, após conhecer os direitos do empregado, previamente falando sobre o que seriam as tais medidas protetivas relacionadas ao acidente, deve-se entender o que significa o acidente de trabalho dentro do ordenamento jurídico. No que tange aos princípios objetivos da seguridade social, na Lei 8.213, de 1991, em seus artigos 19 e 21, vemos que acidente de trabalho nada mais é do que o evento que gera morte, lesão corporal ou psíquica, perturbação funcional, seja ela permanente ou temporária, ocorrida durante o período do trabalho, na sede do empregador ou fora dela, sendo considerado como parte do seu trabalho, ainda, o deslocamento do mesmo ao ambiente onde exerce suas atividades laborais, proveniente de fato ou ato de outrem, empregador, colega de trabalho ou terceiro. De tal forma, são equiparadas as doenças profissionais, com conceitos específicos da lei.



Quando a conduta acima é caracterizada, a empresa a qual o funcionário pertence deverá comunicar o acidente por meio da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho, ou até mesmo pelo próprio funcionário – ou descendentes, sindicato competente, médico ou órgão público - na ausência do responsável pela empresa, ao instituto da previdência social, com a finalidade e obrigatoriedade de resguardar ao trabalhador o direito de receber os benefícios provenientes do ocorrido. Esta comunicação possui prazo e deve ser feita até um dia útil após o acidente, mesmo em casos em que não seja necessário a cessão das atividades laborais, com pena de multa, sendo de imediato em caso de morte.

Observa-se aqui, ainda o caráter preventivo do dispositivo, em decretar de obrigatoriedade o fato de comunicar o acidente por meio de CAT, mesmo que o ocorrido não gere nenhum malefício passivo de indenização. É a constituição promovendo ao empregado os direitos a ele concedidos, de acordo com o dever de uma prestação de socorro e assistência.

Dentro da esfera trabalhista, o empregado tem o direito de manter o emprego como garantia, de acordo com o exposto no art. 475 da CLT, que diz, no seu caput que “o empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício” (PLANALTO, 1943) e que, em seu § 1º, conforme a alteração da Lei 4.824, de 1965,

recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497 (PLANALTO, 1943).

Além de diversos outros dispositivos, das quais o direito é relativo à concessão dos benefícios, que serão tratados posteriormente. Fica demonstrado que a indenização será uma forma de promover ao acidentado, mediante a conclusão de que o fato foi proveniente de um ato ou omissão ilícito praticado pelo empregador, desde a falta da proteção e da produção da EPI adequada, seja pela negligência, imprudência ou imperícia dos colegas de trabalho, ou ainda sim de outrem que tenha realizado o ato contra o trabalhador, causando-lhe dano.

Há ainda que se falar, mediante os fatos inerentes ao acidente de trabalho, que este ainda gerará efeitos no que diz respeito a esfera civil, de acordo com a responsabilidade do ocorrido.

Ainda que dentro da esfera trabalhista e previdenciária existam diversos dispositivos que resguardam o direito do empregado, vê-se que este ainda possui seus direitos resguardados civilmente, comprovando que os empregadores devem sim se preocupar com a garantia plena das prevenções relacionadas aos acidentes de trabalho, pois ainda mesmo com tantas medidas, ocorrem situações em que as empresas não promovem a precaução necessária.

É o que se vê nos dados recolhidos pela previdência social, entre 2014 e 2018, onde o INSS destacou que foi registrado no Brasil cerca de 1,8 milhão de afastamentos por acidentes de trabalho, acontecendo 6,2 mil óbitos. No mundo, o Brasil ocupa a quarta posição no ranking mundial, registrando anualmente 700 mil casos de acidente no trabalho, chegando a uma morte por acidente a cada 3 horas e 40 minutos, num dia. E, contudo, ainda se constata a subnotificação, onde, muitas vezes, a empresa ou o funcionário não apresentam o CAT, dificultando o catálogo dos acidentes que acontecem.

De tal forma, existe no dispositivo civil uma matéria expressa da lei sobre o tema, angariando a responsabilidade civil objetiva dos acidentes de trabalho aos empregadores, conforme o que se vê no art. 927, parágrafo único do CC. Esta responsabilidade é inerente ao empregador mesmo que não se ocorra por si a culpa, fazendo com que, mediante da lide processual, o trabalhador consegue superar o vício ocorrido no momento do acidente, para ter os seus direitos garantidos e recebidos de forma líquida e certa.

Desta forma, podemos dizer que, dentro da ótica legislativa, os direitos relacionados as garantias dos acidentados no Brasil possuem ampla consideração, onde desde a criação dos órgãos responsáveis pelo ordenamento, fiscalização e operação dos casos existentes, ainda existe uma preocupação gigantesca, visto que muitas vezes esses direitos não são alcançados de forma plena e eficaz.

## **2. O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO DIRECIONADO AOS ACIDENTES DE TRABALHO**

Conforme visto anteriormente, a constituição federal demonstrou todas as diretrizes necessárias para a criação de um ordenamento justo e direto em relação as garantias dos direitos dos trabalhadores. Sob essa ótica, diversos dispositivos começaram a traçar regulamentações referentes aos acidentes de trabalho.

### **2.1 O ordenamento jurídico na concessão de benefícios**

Quando finalmente se entende pela criação de um aparato legislativo para que os benefícios aos empregados que se acidentam no trabalho dentro dos parâmetros da Lei 8.213/91, deve-se ainda debruçar-se sobre as hipóteses que existem para a concessão de tais benefícios. Para tais hipóteses, logicamente se deve preencher uma série de requisitos e condições para que se formule um pedido, cumprindo-se prazos e diligências para converter o direito em benefício.

No que tange a concessão de benefícios relacionados aos acidentes de trabalho, os principais adventos foram o Decreto-Lei nº 7.036/44, que posteriormente foi revogado, na qual se delimita o conceito de acidente de trabalho, em seu art. 1º:

Considera-se acidente do trabalho, para os fins da presente lei, todo aquele 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. (Brasil, 1944)

De forma específica, têm-se dentro das modalidades gerais referentes aos acidentes de trabalho, o auxílio-acidente laboral e o auxílio-acidente amplo. São diferenciados pelo que o primeiro é consequência de uma doença profissional, que venha a ter sido desencadeada pela prática do exercício do trabalho, mediante o disposto no art. 20 da Lei 8.213/91, na qual é necessária a informação da CAT para que se identifique a relação da doença com a atividade laboral peculiar, abordada pela Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia e a previdência social. Além desta, têm-se a doença do trabalho, entendida pela execução de condições especiais na

forma como o trabalho é realizado. Não se considera, por exemplo, como doenças do trabalho, como vemos no art. 20 da Lei 8.213:

§ 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. (PLANALTO, 1991)

Além das hipóteses mencionadas, ocorrem também o fato de outros acidentes que podem ser enquadrados com as modalidades aceitas, equiparando-se com os acidentes de trabalho, possuindo efeitos de concessão de benefícios da mesma natureza. É o que dispõe o art. 21 da Lei 8.213/91:

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

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

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado;( PLANALTO, 1991)

Há que se destacar, perante o mencionado no dispositivo, quanto à existência do acidente ligado ao trabalho, que mesmo que não se encontre uma causa única, tenha contribuído para que diretamente o empregado venha a falecer, ou que se produza uma lesão capaz de reduzir ou esgotar a sua capacidade de trabalho, com

acompanhamento médico necessário para a continuidade da vida. Além deste, cita-se também o fato da inclusão do acidente sofrido pelo empregado, ainda que este tenha acontecido fora do local e do horário de trabalho, desde que este cumpra as concernentes fáticas elencadas nas alíneas do inciso IV, seja na execução de uma ordem ou na realização de um serviço para a empresa, o que ocorrem com bastante frequência nas atividades em que o empregado necessite trabalhar em um determinado local, de forma terceirizada, ou na revenda de produtos de atacado, por exemplo.

Entende-se também, e vale a pena destacar, que o percurso que o empregado realiza para sair de sua residência e o deslocamento desta até o local onde irá exercer as suas atividades laborais também foi incluso como possibilidade de inclusão nas concessões de benefícios por acidentes de trabalho, desconsiderando qualquer que seja a forma de deslocamento, ou o veículo a qual se utiliza para se locomover, incluindo veículos de propriedade do próprio empregado.

Visitadas as modalidades de concessão do benefício por acidentes de trabalho, é necessário que se conheça como este se concede, no que tange à relação de requisitos. Para o ordenamento jurídico, é necessário que o empregado que venha a se beneficiar seja um segurado, ou seja, seja uma pessoa física que exerça uma determinada atividade laboral – ou não – e que seja contribuinte em função de vínculo jurídico, uma vez que para terem os direitos a concessão de benefícios devem manter-se conforme o Regime Geral da Previdência Social – RGPS, contribuindo ao fundo comum.

Via de regra, para que o indivíduo se torne segurado, é necessária a idade mínima de 16 anos (art. 18 §2º, Decreto nº 3.048/99), porém o jovem aprendiz que ingresse em um programa de determinada empresa tem o direito de contribuir, a partir dos seus 14 anos.

Ainda no que diz respeito ao Decreto nº 3.048/99, podemos citar que segurados possuem duas modalidades: obrigatórios e facultativos. No recorte do acidente de trabalho, entende-se que os empregados se enquadram na modalidade de segurados obrigatórios, visto que estes são, de acordo com o art. 9º:

I - como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, na forma prevista em legislação

específica, por prazo não superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou não, prorrogável por até noventa dias, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas; (PLANALTO, 1991)

Dentre os diversos tipos considerados como empregados dentro do Decreto, destacam-se para a questão os supracitados, para efeitos de ocorrência de um acidente de trabalho mediante a realização de qualquer que seja a atividade laboral, ainda que em caráter de contrato de trabalho temporário. Para entendimento completo, os segurados facultativos se diferenciam por serem aqueles que não possuem atividade remunerada, mas prestam contribuição de forma espontânea na forma da lei ao RGPS, no intuito de transformar tais contribuições num saldo de emergência para a sua segurança financeira.

Ainda sobre os requisitos para a concessão dos benefícios relacionados ao auxílio-acidente, pode-se citar que se deve existir uma perícia detalhada, que ateste a veracidade da incapacidade ou redução da capacidade, sendo de caráter permanente ou parcial, com causa concorrente entre elas, bem como a ocorrência de doenças e lesões. Diante da perícia, é de extrema importância que exista uma verificação do nexos causal do acidente com a relação de trabalho exercida pelo indivíduo, mediante um levantamento das condições de trabalho oferecidas pelo empregador.

Conforme visto, a concessão dos tais benefícios é garantida apenas aos segurados da previdência social. Dentre estes estão, de acordo com o art. 11 da Lei 8.213/91:

I - como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas; c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior; d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular; e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio; f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em

empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional; g) o servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a União, Autarquias, inclusive em regime especial, e Fundações Públicas Federais; h) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social ; i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos; (PLANALTO, 1991)

Destaca-se do trecho da lei a inclusão dos direitos do empregado doméstico, como aquele prestador de serviços a família, desde que esse resida na moradia da família, ou seja, tenha estadia em seu âmbito laboral, em uma atividade em que não exista fim lucrativo.

A princípio, de tal forma, o benefício do auxílio acidente não se concede aqueles considerados contribuintes individuais, destacados do inciso V em diante, do art. 11 da Lei 8.213/91, bem como os facultativos.

Portanto, conhecendo de fato as modalidades e os segurados capazes de receber o auxílio-acidente, é necessário que se conheça a forma de solicitar a formalização do pedido da concessão de tais benefícios. Além da apresentação da CAT, o segurado interessado deverá dar entrada administrativamente com o agendamento de perícia perante o INSS, com os documentos de identificação correspondentes, respeitando o prazo de 5 anos após o ocorrido, sob a pena de prescrição dos direitos do segurado. É o que versa o art. 104, da Lei 8.213/91, na qual vemos que, no inciso I, o prazo segue correndo desde a data do acidente, quando o resultado do ocorrido resultar em morte ou em incapacidade de forma temporária, mediante a perícia do INSS, ou, como diz o inciso II, nos casos em que a previdência social tome conhecimento, de uma incapacidade permanente ou de agravamento das sequelas do acidente (PLANALTO, 1991).

É possível perceber que o prazo prescricional dos casos de acidente grave e de incapacidade permanente, somente recorrem ao tempo de 5 anos após o conhecimento por parte da previdência social.

Há que se falar ainda sobre o que tange a valores em prelação ao auxílio-acidente, encontrando-se no parágrafo 1º do art. 86 da lei 8.213/91, que:

§ 1º O auxílio-acidente mensal corresponderá a cinquenta por cento do salário-de-benefício e será devido, observado o disposto no § 5º, até a véspera do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. (PLANALTO, 1991)

É de extrema importância destacar que, o dispositivo fala sobre a concessão de “salário-de-benefício”, onde entende-se que o caráter do auxílio-acidente é meramente indenizatório, ficando sob a responsabilidade do empregador os salários, visto que estes não são substituíveis pelo benefício concedido, exceto nos casos de aposentadoria ou cumulação de auxílio-acidente, não sendo o caso numa concessão de pensão alimentícia, por exemplo.

Quanto ao cálculo do benefício, obedece-se ao disposto no art. 32 da Lei 8.213/91, na qual o caput entende que o então chamado “salário-de-benefício” do segurado deve ser calculado com base nas suas contribuições, mediante o período em que exerceu atividades remuneradas, da data do requerimento ou do momento do falecimento. (PLANALTO, 1991)

Como o que diz respeito à duração do auxílio-acidente, vê-se que a partir do momento em que este é concedido, respeitara-se a gravidade da lesão originária do acidente, na qual o prazo se fará mediante o tempo em que o segurado será considerado incapaz de trabalhar normalmente. A prestação do auxílio é continuada e concedida mensalmente ao empregado encostado e deve permanecer sem alterações até a perícia que identifique a inexistência da incapacidade. Os prazos para a concessão do benefício, no caso, possui caráter indeterminado, mediante a revisão periódica por meio da perícia.

Mediante o que é visto no parágrafo 2º do art. 86 da Lei 8.213/91, se lê que: § 2º O auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria. (PLANALTO, 1991)

Vale ressaltar, portanto, que o benefício obedecerá a reabilitação do segurado, ou ainda que as lesões, segundo o que dispõe a Lei 8.213/91, gerem a aposentadoria por invalidez – ou qualquer que seja a aposentadoria – ou se ocorrer o caso de morte.

Entende-se, portanto, que para que se atinja o produto de direito do auxílio-acidente, é necessário que se preencha uma série de requisitos e obrigações,



sendo de fato extremamente importante que se assegure a presunção de continuidade para o segurado que ainda possuir incapacidade para o retorno as atividades laborais.

## **2.2 Auxílio-doença, auxílio-doença acidentário e auxílio-acidente**

Quando se explica de fato o que são e como são concedidos os benefícios de auxílios, vale o debate no que diz respeito a considerar as dúvidas relacionadas a como e quais são os tipos de auxílios, bem como porque cada um é legislado e concedido de forma separada e diferenciada. É essencial para o pleno direito que se conheça de fato cada uma das modalidades, visto que estas possuem semelhanças e diferenças, características de suma importância para que se exista uma garantia de direitos justa e equalitária.

O auxílio-doença é um benefício concedido ao segurado quando este é acometido de alguma doença, logicamente, ou sofre de algum acidente, perpetuando uma incapacidade de manter-se trabalhando e exercendo a sua atividade laboral habitual, em que se faz necessário que esta perpetuação perdure por, no mínimo, 15 dias consecutivos.

É o que explica o art. 59 da lei 8.213/91, que diz:

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Mediante o disposto no artigo, o segurado, então, deve cumprir com 3 requisitos mínimos, que no caso seriam a incapacidade para atividade laboral habitual, com o cumprimento da carência designada também em lei, e ter, logicamente, a obrigatoriedade de ser um segurado da previdência social. Ressalta-se ainda que, no que se trate de incapacidade, esta se caracteriza apenas pelo fato de um atestado de veracidade quanto à impossibilidade de cumprir com obrigações laborais, e não de qualquer atividade da vida diária. Para que o benefício seja concedido, existe um caráter tempestivo, no que diz respeito a preencher todos os requisitos citados no momento do fato gerador do benefício, na data da incapacidade.

Como visto, o valor do benefício é dependente das contribuições realizadas pelo segurado durante as suas atividades laborais, como versam os arts. 24 e 25, da lei 8.213/91, nos caputs e no §2º do art. 25, como lê-se:

Art. 24. Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais; (PLANALTO,1991)

Resta claro, então, que a concessão do benefício para o segurado deve respeitar o período de carência previsto em lei, que, no caso, seriam de 12 contribuições mensais contadas a partir da data em que iniciou o primeiro mês das suas contribuições, na qual restam dispensados aqueles que comprovarem a incapacidade laboral mediante um acidente de qualquer natureza, ou uma doença profissional, como versa o art. 26 da Lei 8.213/91, em seu inciso II ou ainda os que estiverem sob moléstia específica da lista do MTE e da previdência social (PLANALTO, 1991).

O auxílio-doença consiste em uma renda mensal referente a 91% do salário-de-benefício, que consiste basicamente na média dos maiores valores dos salários-de-contribuição, correspondente a 80% do período contributivo.

Existentes os critérios mencionados, o auxílio inicia a sua devida contagem a partir do 16º dia consecutivo relacionado ao afastamento das atividades laborais mediante a doença que incapacitou o trabalhador. Portanto, quanto aos quinze dias de afastamento anteriores ao necessário para a concessão do benefício, é de responsabilidade do empregador o pagamento dos salários correspondentes.

É o que se vê no art. 60 da Lei 8.213/91, em que se lê:

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. (PLANALTO, 1991)

E sobre o que diz respeito a responsabilidade do empregador em pagar os salários referentes aos 15 primeiros dias consecutivos de afastamento, versa o §3º,

do mesmo artigo, §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 (PLANALTO, 1991).

O auxílio-doença é um benefício concedido pela previdência social que não possui capacidade cumulativa, ou seja, não pode ser concorrente com outro auxílio, seja aposentadoria, aposentadoria por invalidez, salário-maternidade, auxílio-acidente que seja do mesmo acidente originário do benefício ou de doença relacionada a sua origem, com outro auxílio doença, exceto com o auxílio reclusão dos dependentes do assegurado que tenha sofrido condenação em pena privativa de liberdade em que se perceba auxílio-suplementar.

É o que se encontra legislado no art. 421, da IN 45/2010, que segue:

Art. 421. Salvo no caso de direito adquirido, não é permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios, inclusive quando decorrentes de acidentes do trabalho:

I – aposentadoria com auxílio-doença;

II – auxílio-acidente com auxílio-doença, do mesmo acidente ou da mesma doença que o gerou; [...]

VIII – salário-maternidade com auxílio-doença;

IX – mais de um auxílio-doença, inclusive acidentário; [...]

XIV – auxílio-reclusão pago aos dependentes, com auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço do segurado recluso; [...]

XVII – auxílio-suplementar com aposentadoria ou auxílio-doença, observado quanto a este o ressalvado no disposto no § 3º deste artigo.

§ 1º A partir de 13 de dezembro de 2002, data da publicação da MP nº 83, de 2002, convalidada pela Lei nº 10.666, de 2003, o segurado recluso, que contribuir na forma do § 6º do art. 116 do RPS, não faz jus aos benefícios de auxílio-doença e de aposentadoria durante a percepção, pelos dependentes, do auxílio-reclusão, sendo permitida a opção, desde que manifestada, também, pelos dependentes, pelo benefício mais vantajoso. [...]

§ 3º Se, em razão de qualquer outro acidente ou doença, o segurado fizer jus a auxílio-doença, o auxílio-suplementar será mantido, concomitantemente com o auxílio-doença e, quando da cessação deste será:

I – mantido, se não for concedido novo benefício; ou

II – cessado, se concedido auxílio-acidente ou aposentadoria.

§ 4º Nos casos de reabertura de auxílio-doença, pelo mesmo acidente ou doença que tenha dado origem ao auxílio-suplementar, este será suspenso até cessação do auxílio-doença, quando será:

I – restabelecido, se não for concedido novo benefício; ou

II – cessado, se concedida a aposentadoria. (PLANALTO, 2010)

Além do exposto no art. 421 da Instrução Normativa 45/2010, vê-se ainda, no seu art. 422: “É admitida a acumulação de auxílio-doença, de auxílio-acidente ou de auxílio suplementar, desde que originário de outro acidente ou de outra doença, com pensão por morte e/ou com abono de permanência em serviço.” (PLANALTO, 1991)

Para que se cumpra com um direito líquido e certo, é necessária uma revisão do benefício para que este possa ser reabilitado ou extinto. Conforme determinação do INSS no caso concreto, ficará sob o poder da perícia a reunião de informações para atestar as condições necessárias para manutenção do benefício, bem como suspendê-lo ou até mesmo extingui-lo.

O processo, então, deverá ser acometido de uma reabilitação, na qual o beneficiário deverá ser recuperado na sua atividade laboral habitual, com custeio das recomendações dadas pela reabilitação sendo pagas pelo INSS. O auxílio-doença não perdura em relação ao tempo. Se a existência de uma incapacidade laboral não cessa ou se torna uma incapacidade laboral permanente, o auxílio é extinto, ou com a reabilitação ou com a conversão do auxílio em aposentadoria, no caso, por invalidez.

Caso a caso, é o que versa o art. 62 da Lei 8.213/91, onde diz que:

Art. 62. O segurado em gozo de auxílio-doença, insusceptível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. Não cessará o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez. (PLANALTO, 1991)

Além do exposto no presente artigo, diz o art. 78, do decreto 3.048/99:

Art. 78. O auxílio-doença cessa pela recuperação da capacidade para o trabalho, pela transformação em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza, neste caso se resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

§ 1º O INSS poderá estabelecer, mediante avaliação médico-pericial, o prazo que entender suficiente para a recuperação da capacidade para o trabalho do segurado, dispensada nessa hipótese a realização de nova perícia.

§ 2º Caso o prazo concedido para a recuperação se revele insuficiente, o segurado poderá solicitar a realização de nova perícia médica, na forma estabelecida pelo Ministério da Previdência Social.

§ 3º O documento de concessão do auxílio-doença conterá as informações necessárias para o requerimento da nova avaliação médico-pericial. (PLANALTO, 1999)

E o art. 79, do mesmo Decreto:

Art. 79. O segurado em gozo de auxílio-doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para exercício de outra atividade, não cessando o benefício até que seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não recuperável, seja aposentado por invalidez. (PLANALTO, 1999)

Dadas as fundamentações do auxílio doença, vemos ainda que este pode ser dividido em duas espécies, com a primeira delas sendo o auxílio-doença acidentário, que é decorrente de um acidente ou doença relacionada ao trabalho, onde não há carência, como visto, para a sua concessão nos casos passíveis das modalidades de acidentes de trabalho, onde, após a liberação do INSS, o segurado possui uma garantia de emprego que se estende provisoriamente pelo prazo de 12 meses após a extinção do benefício.

Esta característica está elencada no art. 118. Da lei 8.213/91, onde se vê:

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. (PLANALTO,1991)

E, sobre o tema da lei, a súmula 378, do TST, que diz:

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. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente 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. (DEJT, 2012)

Além dessas garantias, o segurado terá como direito o depósito do seu FGTS durante todo o afastamento.

A outra espécie de auxílio-doença é a previdenciária, que decorre de uma relação que simplesmente não tem nenhum vínculo com uma atividade laboral

habitual. Existe carência, não é originária de uma garantia provisória de emprego prevista em lei e não existe previsão para o depósito de FGTS após o afastamento.

No que diz respeito a carência do auxílio-doença previdenciário, as exceções estão descritas no art. 1º da Portaria Interministerial 2.998/01 e seus incisos, que dizem:

**Art. 1º** As doenças ou afecções abaixo indicadas excluem a exigência de carência para a concessão de auxílio-doença ou de aposentadoria por invalidez aos segurados do Regime Geral de Previdência Social - RGPS:

I - tuberculose ativa;

II - hanseníase;

III- alienação mental;

IV- neoplasia maligna;

V - cegueira

VI - paralisia irreversível e incapacitante;

VII- cardiopatia grave;

VIII - doença de Parkinson;

IX - espondiloartrose anquilosante;

X - nefropatia grave;

XI - estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante);

XII - síndrome da deficiência imunológica adquirida - Aids;

XIII - contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada; e

XIV - hepatopatia grave. (PLANALTO, 2001)

Vê-se então, que para o melhor entendimento do que de fato seria a diferença entre os tais benefícios é de que, se traçarmos um paralelo entre os auxílios, se vislumbra que o auxílio-doença é proveniente de uma incapacidade temporária na qual o segurado deverá ser coberto pela previdência social enquanto não possui capacidade para o trabalho, enquanto o auxílio acidente corresponde ao benefício de caráter indenizatório para aquele segurado que sofre um acidente ou desencadeia uma doença ocupacional, vindo a perder sua capacidade de trabalhar.

Desta forma, vê-se que existem divergências claríssimas relacionadas aos tipos de auxílios concedidos, desde a sua origem, requisitos, prazos, carência para a concessão, cálculo do salário-de-benefício, dentre outras características. É sempre muito importante frisar que para que se conceda um benefício correto e justo, e que se diferencie de forma correta o que é o que, como diz Aline Simonelli Moreira (2016), é essencial a prova através de laudos, exames e receituários médicos, para que, até em casos de indeferimento, se possa garantir justiça administrativamente.

### 2.3 Presunção de continuidade e poder de polícia do INSS

Na Constituição Federal, na CLT, nas Normas Regulamentadoras e em diversos decretos e súmulas, se vê que o direito do trabalhador em relação a garantias no trabalho e redução dos riscos contra a sua saúde, promovendo segurança e estabilidade. No entanto, quando isso não ocorre, os benefícios que são concedidos também apresentam na sua essência, um princípio de prevenção. É o caso da presunção de continuidade do estado incapacitante, na qual se vê que o INSS, como responsável pela concessão dos benefícios revisa caso a caso, buscando garantir que os direitos sejam concedidos de forma correta, cabendo aos tribunais especializados julgarem sob tal capacidade de presunção, mediante uma série de requisitos.

No cenário atual, a presunção da continuidade do estado incapacitante do segurado possui seus efeitos baseados na relação entre o início da cessação do benefício e a data da incapacidade.

Como julga a TNU, fixa-se:

- 1) que a incapacidade laborativa constatada seja derivada da mesma doença que motivou a concessão de benefício por incapacidade anterior;
- 2) que o laudo pericial não demonstre a recuperação da incapacidade no período que medeia a DCB anterior e o laudo pericial produzido em juízo;
- 3) que a natureza da patologia não implique a alternância de períodos significativos de melhora e piora;
- 4) que o decurso de tempo entre a DCB e a perícia judicial não seja significativo a ponto de interromper a presunção do estado incapacitante, o que deverá ser aferido no caso concreto. (ANA BEATRIZ VIEIRA DA LUZ PALUMBO, 2013)

Logo, entende-se que o acidente de trabalho que originou a incapacidade deve ter direta relação com o benefício que foi concedido anteriormente, bem como inexistir uma possível recuperação por parte do segurado que teve o seu benefício cessado, com a natureza do laudo ser posterior ao momento da cessação.

Ainda sobre isso, várias jurisprudências julgam o tema de acordo com a tal presunção. Vê-se numa decisão previdenciária sob auxílio-doença, a lide pela continuidade do estado incapacitante, com o restabelecimento da concessão, mediante voto do juízo do TRF1 (2017), onde lê-se em determinado trecho:

[...] Há presunção do estado incapacitante desde a data do cancelamento quando a incapacidade atual decorre da mesma doença ou lesão que justificou a concessão do benefício que se pretende restabelecer e não há

retorno ao trabalho após à data de cessação do benefício. (MARCIO FLÁVIO MAFRA LEAL, 2017)

Em outro trecho, o julgador decide, por presumir, portanto, que na data do cancelamento do benefício, a autora continuava incapaz. (MARCIO FLÁVIO MAFRA LEAL, 2017)

Além deste, em outro caso concreto, no voto do juízo do TRF1 do Distrito Federal, a confirmação do fato que a presunção de continuidade é garantia eficaz aos segurados que tiveram seus direitos cessados erroneamente:

[...] Na data do cancelamento do auxílio-doença na via administrativa, o autor ainda se encontrava incapacitado. A cessação do benefício foi indevida, presumindo-se, portanto, a continuidade do estado incapacitante desde a data do cancelamento, que, sendo reputado indevido, corresponde à data de (re)início do benefício. (ANTÔNIO CLAUDIO MACEDO SILVA, 2017)

A deficiência no que se concerne a essa presunção de continuidade por incapacidade é que muitas vezes não se é possível identificar a data de início da incapacidade, onde o segurado pode, de acordo com este princípio, ter o seu benefício reestabelecido, conforme os requisitos elencados pelo TRF3.

De tal forma, vê-se que muitas vezes o segurado poderá continuar com o benefício concedido se na decisão proferida em favor da presunção de continuidade ele seja considerado ainda incapaz, atendendo aos requisitos produzidos pela jurisprudência. Acontece que, como a data da incapacidade pode ser desconsiderada se o laudo constatar a ausência de recuperação, fica possível a existência de alguma fraude no momento do laudo pericial, seja ele pelo tempo ou pela real condição do segurado.

É por estes caminhos que muitos segurados conseguem abrir espaço dentro do sistema do INSS e ter concedidos direitos que a estes já não seriam mais possíveis.

É daí que surge o poder de fiscalização do INSS, como instituto criado constitucionalmente e através da fundação da autarquia previdenciária federal, que aconteceu por meio do Decreto 99.350/90, cuja vigência já está revogada, no seu art. 3º se vê o que compete ao INSS, no inciso I, “promover a arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições sociais e demais receitas destinadas à Previdência Social;” (PLANALTO, 1990)



Reforçado posteriormente pelo decreto 569/92, que já teve seu texto revogado, vê-se que no inciso I do art. 1º, o INSS deve: “I - promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais incidentes sobre as folhas de salários e demais receitas a elas vinculadas, na forma da legislação em vigor;” (PLANALTO, 1992)

O INSS, como bem já se sabe, é o órgão competente para que se faça valer os direitos sociais relacionados à previdência social. Contudo, isso afere a esta autarquia um dever de tratar das arrecadações feitas pelos contribuintes segurados, além de regulamentar, fiscalizar e delegar obrigações relacionadas as ações administrativas relacionadas ao campo previdenciário.

Resta claro que, no caso, o INSS regulamenta as atividades de forma fiscalizadora das concessões e manutenções dos benefícios previdenciários, tendo por meio de seus agentes administradores, o dever de julgar administrativamente cada situação com o poder de justiça imparcial e justo.

Porém, oriundo deste mesmo poder, nascem as responsabilidades relacionadas as atividades regulamentadas por esta autarquia federal. Para expor isso, lê-se, por exemplo, em relação as comunicações de acidentes de trabalho, no §2 do art. 336 do Decreto 3.048/99, [...] caput, caberá ao setor de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social comunicar a ocorrência ao setor de fiscalização, para a aplicação e cobrança da multa devida. (PLANALTO, 1999)

Cabe-se ainda, dentro do poder de fiscalização do INSS, a capacidade deste de se iniciar já na esfera administrativa, os processos cujo o direito do segurado deverá ser conservado, onde o servidor desta autarquia deve ser designado para dar seguimento ao processo de forma clara e justa, lavrando autos, estabelecendo prazos e acometendo condenações para que os direitos sejam pleiteados honestamente, ocorrendo a subvenção para a esfera judicial quando administrativamente o direito não seja satisfeito.

Numa ótica clara e realista, se vê que o poder de polícia do INSS é amplo e exaustivo, dentre os quais a atuação desta autarquia delimita diversos temas, incluindo a omissão da comunicação de acidente de trabalho, por exemplo. Dessa forma, como órgão fiscalizador, provedor e sancionador, o INSS é incipiente, não possuindo uma estrutura completamente capaz de cumprir com a atribuição severa da lei, de manter um sistema informatizado que gerencia todos os direitos sociais dos segurados brasileiros.

Foi deste poder que se criou, para tratar das irregularidades relacionadas às concessões de benefícios de forma fraudulenta, atividade que vive com porcentagens altíssimas no cenário brasileiro, o pente fino do INSS, regulamentado pelas Medidas Provisórias 739 e 767, se buscou cancelar benefícios por incapacidade, principalmente o auxílio-doença.

A MP 739 foi extinta por encerramento do prazo de vigência, em 2016, e a Medida Provisória nº 767 foi convertida na lei 13.457/2017. Desta lei, foram sancionadas medidas que faziam com que a perícia do INSS procura-se trabalhar com maior celeridade e eficácia, mediante o que se destacam o art. 3º e 4º, que dizem:

Art. 3º Fica instituído, por até vinte e quatro meses, o Bônus Especial de Desempenho Institucional por Perícia Médica em Benefícios por Incapacidade (BESP-PMBI).

Art. 4º O BESP-PMBI será devido ao médico-perito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por cada perícia médica extraordinária realizada nas agências da Previdência Social, em relação a benefícios por incapacidade mantidos sem perícia pelo INSS há mais de dois anos, contados da data de publicação da Medida Provisória nº 767, de 6 de janeiro de 2017. (PLANALTO, 2017)

Como se vê, então, o poder de polícia do INSS é de uma abrangência muito ampla, fazendo com que muitos dos serviços prestados por esta sejam um pouco lentos e defasados. Com isso, se torna bastante difícil se manter um sistema que seja íntegro e correto, abrindo um grande espaço para a disseminação de fraudes contra a previdência social.

### **3. A EVIDÊNCIA DA INEFICÁCIA NAS CONCESSÕES DOS BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO**

Conhecendo-se todo o compêndio de normas relacionadas aos benefícios e o poder da autarquia federal do INSS no dever de aplica-los, parte-se agora para a análise dos fatos na realidade.

#### **3.1 A ocorrência de fraudes na concessão de benefícios**

Como se sabe, o INSS possui um dever civil de manter claro e justo o direito da previdência social. Hoje em dia, este dever abrange diversos poderes concessórios, fiscalizadores e administrativos, ficam também atrelados a esta autarquia a responsabilidade de manter concisas as concessões dos benefícios e no momento de revisá-los, cessa-los ou concedê-los novamente.

Desta forma, o INSS sofre bastante com esquemas fraudulentos que visam burlar os requisitos e as obrigações demandadas para a concessão dos benefícios, de acordo com o a Coordenadoria Geral da União - CGU, no Brasil, segundo dados de 2018, cerca de 12.809 beneficiários recebem seus auxílios de forma indevida, pelo acúmulo de um benefício que não lhe cabe, devido a condição do auxílio-acidente parcial, não garantir aposentadoria, gerando ao Estado o déficit previdenciário no valor de R\$ 121.131.069,28, anualmente.

Fraudes que ocorrem na previdência social já somam, desde 2019, mais de 5,5 bilhões de reais retirados dos cofres públicos, estes números são bastante elevados, haja vista que diversas dessas fraudes são descobertas anualmente.

A Força Tarefa Previdenciária – FTP, que foi criada justamente para evitar que casos de fraude continuem aumentando dentro da previdência social, trabalhando incessantemente na procura de esquemas criminosos que burlam o sistema do INSS.

Sabe-se que o problema principal para a concessão desses benefícios de forma fraudulenta está na facilidade de se burlar o sistema com documentações falsas.

Com isso, também, em 2016, passou-se a acontecer no Brasil um investimento fortíssimo por parte do governo no sentido de realizar reavaliações dos benefícios que estão concedidos, com o princípio de evitar, por exemplo, que segurados que se encostaram mediante o auxílio-acidente, originando uma aposentadoria por invalidez,

confirmem que a condição é de fato permanente e causadora de uma incapacidade de exercer as atividades laborais habituais.

Ao fim de 2018, foram quase 580 mil benefícios cancelados, segundo dado estatístico do INSS (2018), o foco principal das revisões era justamente nos auxílios-doença acidentários e nas aposentadorias por invalidez.

Esse tipo de prognóstico faz com que haja uma inconsistência na verossimilhança das ações do INSS, fazendo com que haja uma intencional onda de benefícios que deveriam ser concedidos, sendo negados, por insegurança dos servidores e médicos ligados à previdência social.

Segundo matéria apurada pela Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária e Trabalhista, da Secretaria de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, foi encontrado em Londrina, no Paraná, uma mulher que por conta de um acidente de trabalho, deu entrada num processo administrativo de aposentadoria por invalidez e este lhe foi concedido. Porém, mesmo com o direito adquirido, a mesma retornou a trabalhar plenamente, mesmo ainda recebendo o benefício durante quase um ano.

Ainda conforme o chefe da coordenação da Coordenação-Geral de Inteligência Previdenciária e Trabalhista (CGINT) da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Marcelo Henrique de Ávila (2019),

o problema está na fragilidade dos documentos que são facilmente fraudados. Para ele, a melhor saída seria ter um documento de identificação biométrico, correspondendo ao dispositivo da Lei 13.444/17, que dispõe sobre a Identificação Civil Nacional. Isso evitaria 80% do esforço da força-tarefa no que diz respeito a investigação de algum tipo de falsificação. (CORREIO BRASILIENSE, 2019)

Anualmente, diante do trabalho de fiscalização do FTP, diversas organizações criminosas são desfeitas, na qual os prejuízos aos cofres previdenciários são enormes. As concessões fraudulentas são realizadas de diversas maneiras, dificultando também o trabalho das autoridades responsáveis no intuito de encontrar os responsáveis. Existe no Brasil com incidência alta no contexto histórico, a prática de estelionatos na via previdenciária.

Vale aqui ressaltar que o recebimento do benefício de aposentadoria por invalidez, possuindo plenamente as capacidades necessárias para se exercer as atividades laborais habituais configura-se em crime de estelionato, citado no art. 171

do CP, no seu §3º: “A pena aumenta-se de um terço, se o crime for cometido em detrimento de entidade de direito público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência.” (PLANALTO, 1940)

Vale ressaltar que, conforme o dispositivo citado, é aplicada uma majorante ao crime de estelionato, tipificado no art. 171 do CP, em que, no caso, a conduta do segurado é de obter para si, induzindo e mantendo um meio fraudulento para a concessão do seu benefício.

Muitas vezes, o benefício já é acometido, em sua origem, de uma forma fraudulenta intencional, em que não se atende os requisitos legais, porém, ainda sim é tentado pelo indivíduo. Desta forma, ou o segurado ou o servidor forjam documentação que satisfaça o processo de solicitação, fazendo com que o benefício seja concedido.

Porém, em outros casos, o benefício é devido, mas alguém se beneficia da concessão para perdurar sua situação de incapaz, burlando as reavaliações para que o benefício se transforme numa aposentadoria por invalidez, por exemplo, mesmo já existindo capacidade suficiente para o retorno ao trabalho.

Conforme o Supremo Tribunal de Justiça - STJ, é entendido que o estelionato previdenciário se configura como crime nos casos em que o sujeito ativo é o próprio beneficiário, no que vemos nas decisões:

A jurisprudência deste Supremo Tribunal Federal é firme no sentido de que o crime de estelionato previdenciário de valores sujeitos à Administração Militar, quando praticado pelo próprio beneficiário das prestações, tem caráter permanente, o que fixa como termo inicial do prazo prescricional a data da cessão da permanência, devendo ser configurada, na espécie, como termo inicial para a contagem da prescrição, a data em que foi percebida a última parcela do benefício. Precedentes” (STF – HC 115.975/BA, 2ª Turma, j. 05/11/2013)

No ano de 2019, visando alterar a revisão das concessões de benefícios previdenciários, o governo sancionou a Medida Provisória 871/2019, que faz parte de uma nova legislação voltada para o início de uma nova previdência social, com o intuito de elencar uma série de alterações no sistema de concessão de benefícios.

Contudo, o projeto foi atacado pela Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.096, da CNTI, sustentada pelo fato de que a MP traria em diversos dispositivos,

matéria de cunho administrativo, e que não poderiam estar sendo versadas em matéria de medida provisória, fazendo com que esta tenha sido revogada.

No entanto, a mesma foi convertida na Lei 13.846/19, que versa, em seu art. 1º:

Ficam instituídos, no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS):

I - o Programa Especial para Análise de Benefícios com Indícios de Irregularidade (Programa Especial), com o objetivo de analisar processos que apresentem indícios de irregularidade e potencial risco de realização de gastos indevidos na concessão de benefícios administrados pelo INSS; e

II - o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade (Programa de Revisão), com o objetivo de revisar:

- a) os benefícios por incapacidade mantidos sem perícia pelo INSS por período superior a 6 (seis) meses e que não possuam data de cessação estipulada ou indicação de reabilitação profissional; e b) outros benefícios de natureza previdenciária, assistencial, trabalhista ou tributária. (PLANALTO, 2019)

Resta ainda claro, no §1º que o Programa Especial durará até 31 de dezembro de 2020 e poderá ser prorrogado até 31 de dezembro de 2022 por ato fundamentado do Presidente do INSS. (PLANALTO, 2019)

### **3.2 A Lei nº 14.131/21 e o perigo da concessão de benefícios de forma remota**

O mundo está vivenciando um momento crítico de sua história. Sabe-se muito bem que atualmente o mundo está passando por uma situação extremamente conturbada, mediante a pandemia do COVID-19, que fez com que diversos serviços fossem restringidos a fim de seguir as normas da Organização Mundial de Saúde – OMS, evitando o contato físico de forma aglomerada entre os indivíduos. Desta forma, os serviços exercidos pelo governo, de forma essencial, tiveram que ser suspensos, visto que as sedes de tais órgãos é local de muita movimentação entre pessoas que diariamente necessitam dos serviços públicos.

Todas as medidas de cunho administrativo estão sendo sancionadas com o intuito do retorno gradual das atividades nas agências do governo, porém, em muitos locais e principalmente no Brasil, existem localidades em que é nitidamente impossível que se conceda a permissão de atendimento presencial nas sedes da administração pública, devendo haver alternativas para que a perícia médica federal possa exercer

o seu trabalho, haja vista que mesmo quando o cenário não era pandêmico, o sistema já era extremamente sobrecarregado e lento para a concessão dos benefícios.

Desta forma, o governo gerou diversas formas de satisfazer a necessidade de fazer com que os serviços não parassem, evitando que a economia colapse. Entretanto, certas medidas foram tomadas justamente porque o atraso na concessão de um benefício de caráter emergencial fere diretamente os preceitos constitucionais.

De acordo com isso, ainda também em 2021, foi sancionada pelo governo a Lei 14.131, autorizando o INSS a conceder benefícios de incapacidade temporária, seja auxílio doença acidentário ou previdenciário, de forma remota, analisando os documentos necessários a partir de um processo eletrônico, sem a necessidade de comparecimento presencial. Vale ressaltar que a medida é de prevenção relacionada ao COVID-19, fazendo com que a situação de concessão por meio remoto seja vigente até o dia 31/12/2021.

A Lei, em seu art. 6º, versa desta forma:

Fica o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) autorizado, até 31 de dezembro de 2021, a conceder o benefício de auxílio por incapacidade temporária de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, mediante apresentação pelo requerente de atestado médico e de documentos complementares que comprovem a doença informada no atestado como causa da incapacidade.

§ 1º Os requisitos para a apresentação e a forma de análise do atestado médico e dos documentos complementares referidos no caput deste artigo serão estabelecidos em ato conjunto da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e do INSS.

§ 2º O procedimento estabelecido no caput deste artigo será adotado em caráter excepcional e a duração do benefício por incapacidade temporária dele resultante não terá duração superior a 90 (noventa) dias.

§ 3º O INSS cientificará o requerente, no momento do requerimento, de que o benefício concedido com base neste artigo não está sujeito a pedido de prorrogação e de que eventual necessidade de acréscimo ao período inicialmente concedido, ainda que inferior a 90 (noventa) dias, estará sujeita a novo requerimento. (PLANALTO, 2021)

Vale ressaltar que, no caput do artigo, vê-se que o indivíduo interessado em requerer o benefício, poderá apresentar como documento de comprovação atestado médico, para ser suficiente, mediante documentos complementares, informará a doença acometida para cumprir o requisito necessário para a concessão do benefício. É bem fato que se torna bem mais viável, desta forma, a existência de fraude na

confeção de tais documentos, facilitando assim o trabalho do estelionatário previdenciário.

Como visto, o benefício que for concedido desta forma é de consentimento excepcional, visto que deve seguir apenas para assegurar que um benefício de caráter urgente não seja atrasado, podendo apenas perdurar durante 90 dias, sendo inviável a prorrogação. Muito provavelmente todos os atestados médicos solicitaram o benefício em sua completude, o que por si só, dependendo do caso, já se tornaria uma forma de burlar o sistema. Além disso, caso haja deferimento, o segurado que estiver caracterizado na presunção de continuidade deverá abrir um novo processo de requerimento administrativo do benefício.

A lei determina outras regulamentações dadas durante o fenômeno da pandemia, considerando-se uma medida de extrema necessidade, visto que é um princípio constitucional que se conceda o benefício de um segurado que necessite, visto que sem poder exercer a sua atividade laboral o mesmo não pode prover sua subsistência. Porém, de medidas como essa, podem surgir diversos problemas, tais como a concessão viciada no limite de dias permitido pelo requerimento excepcional, que no dispositivo é de 90 dias, bem como gerará diversos problemas quanto ao cálculo do valor dos benefícios, na qual muitos segurados terão seus direitos ou exauridos ou concedidos com lucro indevido.

É fato, porém que a concessão de benefícios é de extrema necessidade para se fazer cumprir o papel da autarquia federal (INSS), visto que esta deve garantir os direitos da previdência social.

O fato de que as leis estão sendo sancionadas em detrimento de uma pandemia, no entanto, não são a justificativa para a existência das fraudes realizadas dentro do sistema da previdência social. No caso em questão, visa-se demonstrar que, dentro de uma narrativa da realidade onde já existe uma disseminação imensa de esquemas fraudulentos, com a concessão de tais facilidades na concessão de benefícios, futuramente, podem tornar o trabalho dos órgãos responsáveis, principalmente do FTP, muito maior e mais árduo. Contudo é entendível que as normas sejam criadas, porém deve-se redobrar o controle e a realização de tais atividades excepcionais, com a ideia de que o sistema já admite diversas falhas quando o quadro é relativamente mais simples, devendo dobrar os cuidados com as novidades.



## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Chegando a uma conclusão do compêndio de informações obtidas, o objetivo principal foi evidenciar, dentro da ótica do direito supremo do ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal, a existência de garantias na concessão de benefícios para os indivíduos em relação aos acidentes de trabalho, bem como traçar um paralelo do texto legislativo com a realidade fática existente no Brasil.

De tal forma, foi necessário fazer entender como o trabalho se originou, demonstrando que a produção de direitos dados em relação aos trabalhadores é cravada por uma existência de constantes mudanças e evoluções históricas, basicamente atreladas a essência do homem e seu ideal econômico. Sendo assim, foi demonstrado como as garantias da dignidade humana abalaram todos os ordenamentos jurídicos do mundo, fazendo com que o trabalho se transformasse em matéria prima para a concessão de tais princípios. Foi assim que a constituição federal visou transcrever em seus dispositivos a proporcionalidade de concessões de benefícios e medidas preventivas para os trabalhadores. Não restam dúvidas de que o direito existe e é bem reforçado, ainda que esparso e desuniforme.

Foi também necessário entender como dentro do ordenamento jurídico brasileiro se configurou a ocorrência fática do acidente de trabalho, a fim de se elencar uma série de requisitos para que este possa gerar direitos aos trabalhadores.

Porém, quando se trata de direitos relacionados a benefícios decorrentes de acidentes de trabalho, a lei possui de fato diversos dispositivos responsáveis pelo tratamento correto relacionado à concessão correta e justa, mas mesmo assim, ainda

se encontra no recorte social da realidade que muitas vezes a previdência social é vítima de fraude, na qual os indivíduos se vangloriam de brechas na legislação que garantem a execução de tais crimes.

Foi assim então, que buscou-se compreender a forma como estão descritos os benefícios relacionados aos direitos dos trabalhadores que sofrem acidentes de trabalho, dando sentido ao que se fala em legislação justa.

De tal forma, conheceu-se o Instituto Nacional da Seguridade Social, o INSS, em que deste se fez a autarquia federal capaz de sancionar, controlar e dirigir tudo que se relaciona as contribuições sociais referentes à previdência social.

Assim, encontra-se o auxílio-acidente, que nada mais é do que um benefício de caráter indenizatório que é devido ao segurado de forma que este sofre um acidente na qual desenvolve lesão ou doença proveniente de sua ocupação, na qual sua recuperação não é plena.

Foi dividido o auxílio-doença em dois, evidenciando todas as diferenças entre as modalidades de auxílios que são concedidos pela previdência social, para que não reste claro qualquer tipo de dúvida a qual benefício o segurado tem direito, mediante a situação a qual ele se encontrar.

O conceito de presunção de continuidade, mediante os casos concretos encontrados na jurisprudência, dando ênfase em como este princípio garantiu aos segurados o poder de retornar a receber os benefícios outrora cessados, evidenciando também uma noção de justiça para aqueles que sofrem com a cessação ou negação dos direitos previdenciários a estes servidos, visto que existe no ambiente previdenciário no Brasil um temor em conceder os benefícios justamente pelo fato de que tais direitos podem estar sendo concedidos de forma incorreta.

Conforme o entendimento de todo o sistema de concessões de benefícios, a realidade do país remete a evidência de uma deficiência no processo de atender aos requerimentos administrativos de benefícios, mediante a capacidade dos estelionatários que comentem as fraudes de facilmente burlarem os requisitos e exigências para que os direitos sejam concedidos.

Desta forma, ainda mediante o recorte social, se entende o que diz respeito as medidas promovidas em detrimento da pandemia do COVID-19, especificando a Lei 14.131/21, que fala sobre as pericias da previdência serem de forma remota, o que poderia se tornar ainda mais um fator facilitador para a atividade dos estelionatários.

Conclui-se, portanto, que o direito previdenciário no Brasil é de fato amplo e correto, tem amplitude e visa sempre resguardar os direitos dos segurados que usam de boa-fé na procura por seus direitos, porém é um sistema muito abrangente e suscetível a falhas.

Sem o agravo da pandemia, já existiam muitas fraudes e o sistema era lento e fragilizado, na qual diversas outras normas já visaram a melhoria do funcionamento da Máquina Pública relacionada ao setor previdenciário.

De todos os aspectos, pode se perceber que uma das possibilidades existentes para a concessão de benefícios deixar de ser fraudulenta, seria necessária a instalação de uma Reforma Previdenciária, com o intuito de reforçar o trabalho contra fraudes, em prol de um sistema de fiscalização e avaliação de benefícios mais prática, eficaz e efetiva.

## REFERÊNCIAS

AGREXT 0035915-08.2015.4.01.3400, **ANTONIO CLAUDIO MACEDO DA SILVA, TRF1 – TERCEIRA TURMA RECURSAL – DF**, Diário Eletrônico Publicação 11/07/2017.

AGREXT 0064639-90.2013.4.01.3400, **MARCIO FLÁVIO MAFRA LEAL, TRF1-TURMA REGIONAL DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA**, Diário Eletrônico Publicação 18/08/2017.

BEZERRA, Juliana. **Escravidão no Brasil**. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/escravidao-no-brasil/>> 27 de abril de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)> Acesso em: 03 de março 2021.

BRASIL. **Decreto nº 99.350/90**, de 27 de junho de 1990. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d99350.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm)> Acesso em 25 de abril de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 19.770/31**, de 19 de março de 1931. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d19770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm)> Acesso em 18 de abril de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848/40**, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)> Acesso em 18 de abril de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.048/99**, de 6 de maio de 1999. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)> Acesso em 25 de abril de 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 7.036/44**, de 10 de novembro de 1944. Disponível em:<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 18 de novembro de 2019.

BRASIL. **INSTRUÇÃO NORMATIVA 45/2010**, de 15 de junho de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/instrucao-normativa-n-45-de-15-de-junho-de-2020-261921271>> Acesso em 28 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei 13.141/21**, de 30 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=411920>> Acesso em: 28 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei 13.846/19**, de 18 de junho de 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm)> Acesso em: 28 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.457/17**, de 26 de junho de 2017. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Lei/L13457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13457.htm)> Acesso em 28 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.131/21**, de 30 de março de 2021. Disponível em:<<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.131-de-30-de-marco-de-2021-311647165>> Acesso em 28 de abril de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91**, de 24 de julho de 1991. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em 18 de novembro de 2019.

BRASIL. **Medida Provisória nº 871/19**, de 18 de janeiro de 2019. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv871.htm)> Acesso em 28 de abril de 2021.

CÉPÈDE, Michel; LENGELLÉ, Mauricie. **A economia da alimentação**. Lisboa: Itaú, 1972

CGU. **INSS paga R\$ 35 bilhões/ano a beneficiários com inconsistências cadastrais**. Disponível em:< <https://www.cgu.gov.br/noticias/2018/05/inss-paga-r-35-bilhoes-ano-a-beneficiarios-com-inconsistencias-caadastrais-aponta-cgu>> Acesso em 18 de novembro de 2019.

CHIZINI BARRETO, Maurício, **Trilhando O Sucesso**. 2011. Livro Digital. Disponível em:  
<[https://www.google.com.br/books/edition/Trilhando\\_O\\_Sucesso/ArVxDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1](https://www.google.com.br/books/edition/Trilhando_O_Sucesso/ArVxDwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1)> Acesso em 01 de maio de 2021.

**Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.)> Acesso em 01 de maio de 2021.

CORREIO BRASILIENSE. **Fraudes na Previdência Social somam R\$ 5,5 bilhões em 16 anos**. Brasília, 2019. Disponível em: <  
<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/09/29/interna-brasil,792219/fraudes-na-previdencia-social-somam-r-5-5-bilhoes-em-16-anos.shtml>> Acesso em 25 de abril de 2021.

LAFÀRGUE, Paul. **O direito à preguiça** (ed. bilíngue). (Otto Lamy de Correa, trad). São Paulo: Claridade. 2003.

PEDILEF 00355861520094013300, **JUÍZA FEDERAL ANA BEATRIZ VIEIRA DA LUZ PALUMBO**, TNU, DOU 31/05/2013 pág. 133/154.

**Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998**, de 23 de agosto 2001. Disponível em: < <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=182427>> Acesso em 27 de abril de 2021.

RECURSO INOMINADO/SP-0004364-09.2017.4.03.6302. Relator: **LUCIANA JACO BRAGA. TRF3. 15ª TURMA RECURSAL DE SÃO PAULO**. e-DJF3 Judicial DATA: 18/02/2019

SAVARIS, José Antônio. **Direito processual previdenciário**. 8.ed. Curitiba, 2008.

SIMONELLI MOREIRA, Aline. **Auxílio-doença acidentário e previdenciário: tire suas dúvidas!** Disponível em: < <https://alinesimonelli.jusbrasil.com.br/artigos/235577173/auxilio-doenca-acidentario-e-previdenciario-tire-suas-duvidas>> Acesso em 24 de abril de 2021.

STF - HC: 115975 BA, Relator: **Min. CÁRMEN LÚCIA**, Data de Julgamento: 05/11/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: DJe-222 DIVULG 08-11-2013 PUBLIC 11-11-2013

**SÚMULA 378, DO TST**, de 27 de setembro de 2012. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM-378](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378)> Acesso em 28 de abril de 2021.