



FACULDADE EVANGÉLICA DE GOIANÉSIA
CURSO BACHARELADO EM DIREITO

**ANÁLISES JURÍDICAS SOBRE ACIDENTES NO TRAJETO DE
TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

RHAYSSA GONÇALVES SOARES

GOIANÉSIA - GO
2020

RHAYSSA GONÇALVES SOARES

**ANÁLISES JURÍDICAS SOBRE ACIDENTES NO TRAJETO DE
TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso, em Formato de Artigo, apresentado a Faculdade Evangélica de Goianésia como requisito parcial a obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof.º Esp.: **Jean Carlos Moura Mota**

GOIANÉSIA - GO
2020

RHAYSSA GONÇALVES SOARES

**ANÁLISES JURÍDICAS SOBRE ACIDENTES NO TRAJETO DE
TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

Goianésia, Goiás, 09 de junho de 2020

BANCA EXAMINADORA

Jean Carlos Moura Mota (Presidente)

Simone Maria da Silva (Arguidora)

Leonardo Elias de Paiva (Arguidor)

ANÁLISES JURÍDICAS SOBRE ACIDENTES NO TRAJETO DE TRABALHO À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.

Rhayssa Gonçalves Soares¹

RESUMO

A pesquisa presente se expõe em formato de artigo, buscando estudar o direito do trabalho, onde o foco é analisar os acidentes de trajeto que ocorreram no estado de Goiás. O problema definido na pesquisa se trata das consequências jurídicas que esses acidentes geram. Os objetivos giram em torno de, aferir a quantidade de acidentes do trajeto que ocorreram no estado de Goiás, e quais as formas para diminuir a quantidade de acidentes no trajeto. A metodologia utilizada foi a de pesquisa bibliográfica e documental. É feita a análise dos acidentes de trajeto de trabalho em seu total, em relação a idade, gênero feminino e masculino, e também referente aos meses de cada ano. Ao final é discutido a respeito das consequências jurídicas que o acidente de trajeto de trabalho pode ocasionar tanto para o empregado como para o empregador.

PALAVRAS-CHAVE: Acidentes. Trabalho. Trajeto.

ABSTRACT

The present research is presented in an article format, seeking to study labor law, where the focus is to analyze the commuting accidents that occurred in the state of Goiás. The problem defined in the research is the legal consequences that these accidents generate. The objectives revolve around, assess the number of accidents on the route that occurred in the state of Goiás, and what are the ways to reduce the number of accidents on the route. The methodology used was that of bibliographic and documentary research. An analysis is made of work-related accidents in total, in relation to age, female and male gender, and also referring to the months of each year. At the end, it is discussed about the legal consequences that the work trip accident can cause for both the employee and the employer.

KEYWORDS: Accidents. Job. Path.

SUMÁRIO: INTRODUÇÃO; 1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO; 1.1 Sociedade pré-industrial; 1.2 Sociedade industrial e o trabalho assalariado; 1.3 Direito do Trabalho no Brasil; 2 RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS; 2.1 Princípios do Direito do Trabalho; 2.2 LIMITES E EXCEÇÕES; 3 ACIDENTE DE TRABALHO; 3.1 Análise dos acidentes no trajeto de trabalho do estado de Goiás; 3.2 Consequências jurídicas; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema análises jurídicas sobre acidentes no

¹ Bacharelado no Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia, e-mail: rhayssagsoares@gmail.com

trajeto de trabalho à luz da legislação brasileira. Trata-se de uma proposta para a elaboração de um artigo científico a ser apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel, no Curso de Direito da Faculdade Evangélica de Goianésia, e, que abrange o ramo do Direito do Trabalho.

Acidentes de trabalho acontecem a todo momento no mundo inteiro, e como sabemos esses acidentes são divididos em categorias devido as peculiaridades de cada, assim sendo a categoria que será o foco principal aqui, é a modalidade de acidentes de trajeto.

Onde o intuito aqui é aferir a quantidade de acidentes no trajeto de trabalho no estado de Goiás e demonstrar as consequências jurídicas, pontuando as possíveis medidas a serem tomadas afim de evitar a constância desses acidentes e assim diminuir o número dessa modalidade de acidente.

A metodologia de pesquisa utilizada foi o método de pesquisa qualitativa através de pesquisa bibliográfica, bem como pesquisa documental. Apresenta-se análises específicas como: análise dos acidentes de trajeto de trabalho como um todo, faz-se análise em relação a idade, gênero feminino e masculino, e também foi referente aos meses dos respectivos anos.

E para concluir trata-se das consequências jurídicas que o acidente no trajeto de trabalho pode gerar tanto para o empregador como para o emprego.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Segundo (ROMAR, 2018) trabalho nada mais é do que uma atividade desenvolvida pelo homem afim de prover o seu sustento e também de gerar riquezas, ocorre que ao longo dos anos surgiram diversas formas de trabalho e estas variavam conforme as condições de cada época.

Para (BARROS, 2016) trabalho é uma atividade humana que implica o esforço físico ou mental, assim sob o ponto de vista filosófico pode ser conceituado como “uma atividade consciente e voluntária do homem, dependente de um esforço”, já sob o ponto de vista econômico o trabalho é considerado como “toda energia humana empregada, tendo em vista um escopo produtivo”, e sob o aspecto jurídico é “objeto de uma prestação devida ou realizada por um sujeito em favor de outro”, e sob a ótica jurídico-trabalhista é “uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado ao empregador”.

No mesmo sentido (CASSAR, 2017) traz que atualmente trabalho significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com intuito de produzir, ou seja trabalho dá entender que é uma ação em que há um esforço físico e mental onde o objetivo é atingir algum resultado.

Como pode se verificar pelos pensamentos dos autores citados acima notamos que trabalho nada mais é do que uma atividade humana na qual utiliza tanto o esforço físico quanto o moral, e que este esforço tem base alcançar um objetivo, e que do ponto de vista jurídico trabalhista é a prestação de serviço em que o empregado realiza para o empregador de forma não eventual, subordinada e onerosa.

Assim, como já explanado a respeito do conceito de trabalho, cumpre destacar como ele surgiu. Para (CALVO, 2013) a origem etimológica de “trabalho” advém de tortura – *tripaliare*, que significa torturar. A palavra *tripalium* significa uma máquina de três pontas utilizada para tortura. Logo, é pacífica esta concepção histórica do trabalho concebido como um castigo ou uma dor e até uma pena. Em grego, o termo “trabalho” tem a mesma raiz que a palavra latina *poena* (pena). Dessa forma foi possível visualizar que a origem do trabalho vem desde os primórdios, tanto que o nome traz um conhecimento que muito significa para a história do trabalho, que nos remete ao início de tudo.

1.1 Sociedade pré-industrial

A sociedade pré-industrial foi compreendida desde o início dos primórdios e perdurou até o final do século XVIII que foi quando se iniciou a Revolução Industrial já aí é possível destacar algumas formas de trabalho sendo elas a escravidão, servidão e as corporações de ofício. (ROMAR, 2018)

No período escravidão não existia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho. (NASCIMENTO, 2015) relata que o trabalhador neste tempo era equiparado a uma coisa, este não tinha direitos trabalhistas. Neste mesmo sentido (GARCIA, 2015) faz um breve relato a respeito do escravo e assevera que o trabalhador era considerado coisa, e não propriamente sujeito de direito.

O que podemos perceber a respeito deste período é que apesar de não ser uma relação voluntária, aqui já podemos notar que o escravo realizava atividade para os senhores, afim de conseguir ao menos o necessário para sua sobrevivência, tornando então uma relação de trabalho.

Durante a Idade Média na modalidade servidão um dos principais meios de prestação de trabalho era a modalidade servidão na qual era realizada por camponeses, e esta modalidade não possui grandes diferenças da escravidão pois, os trabalhadores ainda não tinham uma condição livre, caracterizava -se por uma certa proteção política e militar prestada ao servo pelo senhor feudal, dono das terras. (ROMAR, 2018) Neste seguimento (CALVO, 2013) explica que em troca da utilização das terras os servos eram obrigados a entregar grande parte de sua produção aos seus senhores, que lhes ofereciam, além do uso da terra, a proteção militar.

Nesta mesma linha de pensamento (FERREIRA; QUADROS, 2019) descreve que este período não se diferenciava muito da escravidão, apesar de ter deixado de ser trabalho escravo passando a ser servil, e mesmo com a evolução do trabalho humano, neste regime a pessoa se tornava vassalo de um senhor, passando assim a prestar serviços e auxiliar o senhor em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos).

Podemos notar que apesar de não serem considerados escravos, ainda assim não possuíam liberdade. Conseguimos perceber também mais uma relação de trabalho onde o servo cumpria obrigações junto ao senhor e com recebia alguns agrados.

As corporações de ofício tiveram início com o grande número de pessoas que saíram do campo rumo às cidades, fugindo da exploração e do trabalho forçado. Este fenômeno foi denominado êxodo rural e deu origem a uma grande concentração populacional nas cidades, assim, pessoas que exerciam as mesmas profissões começaram a se agrupar. (CALVO, 2013). Neste mesmo contexto (NASCIMENTO, 2015) relata que houve uma transformação em relação ao trabalhador pois aqui ele passou a ter mais liberdade.

O autor conta que corporações de artesões se agrupavam cada qual conforme seu ramo, existiam três categorias sendo elas mestres que eram os proprietários de oficina, os companheiros que eram trabalhadores livres que recebiam um salário dos mestres, e a última categoria é a dos aprendizes que era composta por menores que estavam ali para aprender com os mestres.

Não diferente dos períodos já citados, conseguimos perceber também relações de trabalho entre os mestres e companheiros pois, os companheiros trabalhavam e recebiam um salário esta relação se equipara com a do empregado e do empregador nos dias de hoje, e também a dos aprendizes com os mestres, que contextualizando

para atualidade equipara-se a relação do estagiário com o empregador onde está ali pelo conhecimento e aprendizagem.

Como já mencionado embora o trabalhador tivesse uma liberdade maior não é nada semelhante ao Direito do Trabalho, mas ainda assim essa liberdade era um pouco restrita visto que a estrutura delas era baseada no controle, não só profissional, mas também pessoal, que o mestre exercia sobre os trabalhadores a ele subordinados. (ROMAR, 2018)

Portando, durante este longo período histórico, não existiu qualquer sistema de proteção jurídica dos trabalhadores e, conseqüentemente, não se pode falar em Direito do Trabalho neste período.

1.2 Sociedade industrial e o trabalho assalariado

Com o declínio da sociedade feudal, o crescimento das cidades e o desenvolvimento e ampliação do comércio levaram a Europa Ocidental a uma vasta transformação que marcou o estabelecimento do sistema capitalista como modelo econômico dominante. E isso ocasionou o acúmulo de capitais pela burguesia que favoreceu para investimentos na produção fazendo com que aperfeiçoasse as técnicas e a invenção e também o desenvolvimento de máquinas que a partir daí foram capazes de fabricar milhares de produtos gastando pouco tempo. Esta transformação econômica que foi denominada Revolução Industrial. (ROMAR, 2018)

Para (NASCIMENTO, 2015) o direito do trabalho surge juntamente com a revolução industrial pois, com o crescimento da indústria e do comércio foi necessário substituir o trabalho escravo, o servil e o corporativo pelo trabalho assalariado.

Para (NASCIMENTO, 2015) a principal causa da mudança no cenário econômico foi a Revolução Industrial, pois com a expansão da indústria e do comércio, o trabalho escravo, servil e corporativo foi substituído pelo trabalhador assalariado em larga escala, e esta mudança tão radical no modo de produção foi o ponto pé para que a economia crescesse.

Partindo da mesma premissa (FERREIRA; QUADROS, 2019) vem tecendo a mesma ideia de que economia agrícola e artesanal cede espaço para o desenvolvimento industrial, que a manufatura foi substituída pelas fábricas e conseqüentemente a linha de produção, fazendo uma troca das corporações pelo trabalho livre e assalariado. Gerando assim um grande avanço na economia.

Os donos de fábricas com o intuito de ampliar os mercados consumidores afim de obter lucros ainda maiores, abusavam da mão de obra barata para obter mais lucros, ou seja, pagavam o menor salário possível e explorava o máximo dos operários. (ROMAR, 2018)

Ela conta que:

O liberalismo econômico, aliado ao não intervencionismo do Estado nas relações econômicas e sociais (Estado Liberal) e ao individualismo que marcava o campo jurídico de então (todos frutos da Revolução Francesa de 1789), fez com que a desproporção de forças do trabalhador frente ao empregador se agravasse, o que gerou uma realidade de grave injustiça no modelo das relações de trabalho e levou ao surgimento da chamada Questão Social, ou seja, a luta entre capital e trabalho derivada do estado de extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores. (ROMAR, 2018, p. 42)

No mesmo contexto vejamos o que diz (NASCIMENTO, 2015):

Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado intervencionista. Naquele, o capitalista podia impor livremente, sem interferência do Estado, as suas condições do trabalhador. (NASCIMENTO, 2015, p. 48)

Segundo (FERREIRA; QUADROS 2019) o fundamento político residia na adoção do Estado Liberal que era aquele não regulador, devendo versar sobre a igualdade e liberdade para manifestação de vontade dos seres humanos, aqui o Estado deveria ter uma posição não intervencionista, este só atuaria caso houvesse a violação dessa liberdade, pois, o capitalismo industrial junto com o liberalismo econômico defendia a ideia de que não deveria haver nenhuma norma que tratasse da relação de trabalho entre o proletariado e o capitalista.

Diante de tal rebuliço pois naquela época surgiu um debate no qual fundamentava-se a valorização do trabalho e necessidade de modificação de exploração na qual os trabalhadores se encontravam, tudo levou a publicação do Manifesto Comunista (1848) que foi escrito por Marx e Engels, e as informações contidas neste documento teve bastante relevância para o surgimento o Direito do Trabalho. As ideias defendidas trouxeram contribuições para o Estado afim de demonstrar que não podia deixar a regulamentação das relações de trabalho à livre negociação das partes interessadas, passando, então, a intervir na ordem econômica e social e a fixar normas coativas, com condições mínimas de proteção que deveriam ser respeitadas pelos empregadores. (ROMAR, 2018)

Diante da exploração que o trabalhador assalariado vinha sofrendo, estes

reivindicaram a formação de uma legislação protetora com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor; o trabalho da mulher; o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para o salário etc (FERREIRA; QUADROS, 2019)

Segundo (NASCIMENTO, 2015) dentre os aspectos políticos o mais importante foi a transformação do estado liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista, aqui diferente do modo não intervencionista, o Estado intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Tirando a “liberdade” do capitalista pois, antes ele poderia impor livremente o que quisesse ao trabalhador sem a intervenção do Estado.

Todas essas modificações alcançadas pelo trabalhador, contribuiu para a ideia de justiça social. (FERREIRA; QUADROS, 2019) traz que a justiça social é baseada na:

Distribuição da renda ou riqueza de forma equânime, em função das necessidades e da capacidade das pessoas; aumento do nível de renda do povo; diminuição das desigualdades sociais; a adoção de medidas que possam possibilitar que um número cada vez maior de pessoas tenha efetiva participação nos meios de produção e do consumo de bens. (FERREIRA; QUADROS, 2019, p. 70)

O autor (NASCIMENTO, 2015) cita que dentre as fontes de pensamento que defenderam a justiça social, está a doutrina social da igreja católica que pelos seus documentos denominados *Encíclicas*, como a *Rerum Novarum* (1891), complementando esta fala (BARROS, 2016) nos traz que a doutrina social da igreja católica condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Por fim a ideia de justiça social com base na doutrina da igreja é caracterizada por (BARROS, 2016) da seguinte forma:

O Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é um direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não conta com outra sorte de proteção. (BARROS, 2016, p. 52)

Não podemos deixar de fora o papel do marxismo, que pregava a união dos trabalhadores na busca de uma ditadura do proletariado, visando a uma futura sociedade comunista. Este foi o que impulsionou a classe dos proletariados a abrirem

os olhos e ir em busca de melhores condições.

1.3 Direito do Trabalho no Brasil

A história do Trabalho no Brasil se inicia com a independência do Brasil, aqui não se desenvolveu nenhuma legislação ao trabalhador, que nessa época o escravo era obrigado a realizar atividade para seus donos para que pudessem sobreviver e não sofrer punições. (FERREIRA; QUADROS, 2019)

Com a abolição da escravatura outro ponto importante foi a da Constituição do império, onde foi consagrada a filosofia liberal da revolução francesa, assegurando a liberdade do trabalho, todavia, não tratou dos direitos sociais do trabalhador. Neste período o trabalhador já não era mais considerado como escravo e já possuía uma certa liberdade. (FERREIRA; QUADROS, 2019)

Nos primeiros anos desse período (1888 a 1930), verifica-se fatos isolados, ou seja, a ocorrência de greves esporádicas, visando à redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho. Somente em 1934 surge primeira Constituição brasileira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, como influência do constitucionalismo social. (GARCIA, 2017).

Durante a década de trinta, foram tantas as leis trabalhistas expedidas e outras tantas revogadas, que em um determinado momento havia grande dificuldade para sua aplicação e seu estudo. E devido a isso foi designado de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social. (ROMAR, 2018)

Diante disso percebemos que em certa parte da história do direito do trabalho houve uma ausência de proteção aos não existiam previsões legais para isso, e que somente na década de 30 com Getúlio surge a primeira Constituição. Desta originaram outras inúmeras Constituições passaram a tratar dos direitos sociais, passando a proteção do trabalhador, portanto, ao plano de garantia constitucional.

A Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452 em 1º de maio de 1943, e daí em diante veio sofrendo alterações ao longo dos anos, sendo que a última ocorreu em 2017 pela Lei 13.467/17.

2. RELAÇÕES DE TRABALHO: CONCEITOS E PRINCÍPIOS

A vida em sociedade acarreta o desenvolvimento de diversificadas relações

entre os homens e algumas dessas relações sociais produzem efeitos no mundo jurídico, e por isso são denominadas relações jurídicas; dentro do universo das relações jurídicas, encontram -se as relações de trabalho e, dentro destas, situam -se as relações de trabalho subordinado ou relações de emprego. (ROMAR, 2018)

Sendo assim o conceito de relação jurídica para (FERREIRA; QUADROS, 2019) é o vínculo entre dois ou mais sujeitos de direito, levando à criação, à modificação e à extinção de direitos. Então o autor destaca quatro elementos que podemos encontrar na relação jurídica:

(a) um sujeito ativo, que é o titular ou o beneficiário principal da relação; (b) um sujeito passivo, assim considerado por ser o devedor da prestação principal; (c) o vínculo de atributividade capaz de ligar uma pessoa à outra, muitas vezes de maneira recíproca ou complementar, mas sempre de forma objetiva; (d) finalmente, um objeto, que é a razão de ser do vínculo constituído. (FERREIRA; QUADROS, 2019, p.321)

Assim esta relação pode ser simples ou complexa pois, quando simples há somente um direito subjetivo, ocupando cada sujeito uma posição, quando complexa significa que existe vários direitos subjetivos, ocupando os sujeitos, concomitantemente, as duas posições: ativa e passiva. Um bom exemplo é a compra e venda e os diversos tipos de relação de trabalho.

Enfim trazemos o conceito de relação de trabalho na concepção de (FERREIRA; QUADROS, 2019):

É a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. (FERREIRA; QUADROS, 2019, p.323/324)

Para (LEITE, 2019) relação de trabalho é:

A relação de trabalho nada mais é do que a própria execução, a realização do contrato em suas manifestações concretas e reais. Mesmo no caso de manutenção da relação, contra a vontade de uma das partes (sucessão, reintegração), houve prévio contrato ou consentimento anterior. (LEITE, 2019, p. 242)

Dessa forma a doutrina traz os elementos da relação do trabalho que são: trabalho remunerado (onerosidade), pessoalidade, atividade do prestador como objeto do contrato; a subordinação e a eventualidade.

Dentre as características citadas para que seja considerada a relação de trabalho a onerosidade não é essencial para ser considerada relação de trabalho, pois em algumas situações haverá o trabalho, mas não haverá onerosidade, um exemplo

é o estágio não obrigatório onde nem sempre será pago um salário para aquele que está prestando o serviço (art. 12º, caput, Lei 11.788/08).

Assim (MARTINS, 2018) traz que existem dois tipos de relações de trabalho as relações individuais e as relações coletivas, para ele as individuais são aquelas que se constituem no âmbito do contrato individual do trabalho, tendo como sujeitos o empregado e o empregador, singularmente considerados e, como objeto, os interesses individuais envolvidos no desenvolvimento da relação de emprego.

E nas coletivas os sujeitos são os grupos de trabalhadores e de empregadores, que em regra são representados, também é coletiva a relação desenvolvida entre os trabalhadores, representados por seu sindicato, e o empregador, sem a representação do sindicato patronal. (MARTINS, 2018)

Para (RENZETTI, 2015) a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies. E com esse pensamento trazemos então o conceito de relação de emprego, para que possamos diferenciar uma relação da outra.

Então a relação de emprego para (RENZETTI, 2015) é configurada pela prestação de um trabalho de natureza não eventual, por pessoa natural com personalidade, subordinação e de forma onerosa. Nessa mesma linha de pensamento (FERREIRA; QUADROS, 2019) traz o seguinte conceito:

É um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário. (FERREIRA; QUADROS, 2019, p.334)

Diante dos pensamentos acima citados tiramos a seguinte conclusão, a relação de emprego é aquela em que há subordinação digo, uma das partes é hierarquicamente inferior, também é necessário que haja habitualidade ou seja não eventual, e de forma onerosa, isto é, mediante salário e não devemos esquecer que deve ser realizada por pessoa natural.

Podemos notar que a relação de trabalho é mais ampla e que a relação de emprego é mais específica pois suas características a diferenciam das demais formas de prestação de serviço. Para (SARAIVA; SOUTO, 2018) princípios são:

Proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito. (SARAIVA; SOUTO, 2018 p. 39)

Ou seja, os princípios servem para auxiliar o legislador no tocante a criação de normas. Para o autor os princípios possuem três funções: sendo elas informativa, normativa e interpretativa.

(RESENDE, 2016) diz que entende se pelo princípio da dignidade humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo, ou seja, este princípio resguarda o trabalhador a fim de admitir que ele seja tratado como objeto. Com relação ao princípio da dignidade da pessoa humana há o princípio do valor social do trabalho que segundo (LEITE, 2019):

Onde o trabalho humano não pode ser objeto de mercado, em outras palavras o trabalho não é uma mercadoria, para o autor o trabalho tem um valor social, mas para que o trabalho tenha esse valor é necessário que seja um trabalho decente e digno. São exemplos de violação desse princípio o trabalho em regime de escravidão, o trabalho infantil, o trabalho degradante, o trabalho em jornada exaustiva, os assédios moral e sexual. (LEITE, 2019 p. 128)

Outro princípio constitucional fundamental aplicável ao direito do trabalho é o princípio do valor social da livre-iniciativa que se encontra previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal, e este princípio assegura que qualquer ser humano possa de crescer, se desenvolver ou empreender por meio de seu trabalho e livre iniciativa. Dessa forma vejamos o que (LEITE, 2019) diz a respeito:

Trata-se de princípio que é implementável pela aplicação de outros princípios espalhados pelo tecido constitucional, como o princípio da função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII) e o princípio da função social da empresa (CF, art. 170, III). É importante destacar que os objetivos da República Federativa do Brasil também encampam princípios fundamentais, como o princípio da solidariedade ou fraternidade (CF, art. 3º, I). A solidariedade entre os indivíduos, ou grupos sociais, é fundamental para a aplicação dos ideários humanistas. Não há justiça verdadeira onde as pessoas vivem em condições extremamente desiguais. Se quisermos um mundo mais justo, podemos optar pela luta em prol dos direitos humanos, a fim de levar a todos a consciência de que o homem não é um ser isolado. A vida ganha sentido quando compartilhamos com o próximo e nos importamos com o seu sucesso e com a sua felicidade. Por isso, reitera-se aqui que solidariedade não se confunde necessariamente com caridade, mas, sim, com preocupação com as outras pessoas e a vontade de agir para que todos tenham as mesmas oportunidades, as mesmas chances, para buscarem a felicidade. (LEITE, 2019 p. 130)

O Princípio da Boa-fé afirma que tanto o empregado quanto o empregador devem agir, em sua relação, pautados pela lealdade e boa-fé. (RESENDE, 2016). (SEGUNDO MARTINEZ, 2019) a boa-fé é exigida, como dever acessório, na

formação dos contatos e protegida durante o transcurso dos ajustes já formados. Por força dela cada um dos sujeitos de uma relação jurídica deve oferecer informação, ampla e irrestrita, sobre os detalhes do negócio a ser praticado ou do ato jurídico que está em desenvolvimento.

O princípio da razoabilidade é a qualidade daquilo que esteja conforme a razão, entendida como a faculdade de que dispõe o ser humano de avaliar, julgar e ponderar ideias universais, concebidas na medida em que seja possível conhecer o real por oposição ao que é aparente. (MARTINEZ, 2019). Nessa mesma linha de pensamento (RESENDE, 2016) alega que este é um princípio baseado no bom senso do indivíduo quando a lei não tiver previsto determinação situação.

Diante desses conceitos podemos perceber que este princípio, é baseado então no pensando do ser humano ou seja, aquilo em que o indivíduo acreditar ser correto e a melhor forma, quando não houver previsão legal para aquela determinada situação.

2.1 Princípios do Direito do Trabalho

Começamos com o princípio da proteção, para (GARCIA, 2017) o polo mais fraco da relação jurídica de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetoras, para que se alcance a efetiva igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais.

No mesmo sentido (RENZETTI, 2018) traz que este princípio é aquele que busca equilibrar a relação entre empregador e empregado visto que, o empregado é a parte mais fraca da relação. Devido a sua amplitude e importância no Direito do Trabalho é desmembrado em mais três sendo eles: princípio da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio do *in dubio pro operário*.

Na visão de (BARROS, 2016) o princípio da norma mais favorável é um dos mais polêmicos pois, na existência de duas ou mais normas aplicáveis ao caso concreto, aplicar-se a aquela em que for mais favorável ao trabalhador.

Ou seja, quando existir mais de uma norma no ordenamento jurídico versando sobre os direitos trabalhistas, deverá predominar a que mais favoreça o empregado. (LEITE, 2019). Neste mesmo sentido (SARAIVA; SOUTO, 2018) conceitua este princípio como:

Aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, independente de sua posição na escala hierárquica, mitigado pelo fato de que, de acordo com o art. 611-A da CLT, o negociado sobrepõe o legislado e de que, como prevê o art. 620 do mesmo diploma legal, acordo coletivo prevalece sobre negociação coletiva. (SARAIVA; SOUTO, 2018, p. 30)

E com isso podemos notar que o direito do trabalho adota uma teoria dinâmica onde não necessariamente a Constituição estará no topo da pirâmide normativa, mas sim aquela que trazer mais benefícios ao trabalhador. A aplicação do princípio da norma mais favorável encontra algumas dificuldades práticas no que diz respeito à incidência das cláusulas previstas em convenção ou acordo coletivo de trabalho por isso, existem três teorias que procuram justificar o critério de aplicação do princípio na hipótese de conflito entre normas jurídicas previstas em instrumentos coletivos de autocomposição: a teoria da acumulação, a teoria do conglobamento e a teoria da incidibilidade dos institutos. (LEITE, 2019)

A teoria da acumulação prevê aplicação dos dois instrumentos jurídicos (Convenção Coletiva e Acordo Coletivo), extraindo-se de cada norma as cláusulas mais favoráveis ao trabalhador, aplicando-se as, isoladamente, aos contratos de trabalho. (SARAIVA; SOUTO, 2018)

Como já diz o nome esta teoria busca acumular as vantagens outorgadas ao empregado previstas nos diplomas legais e instrumentos normativos (sentença normativa, convenção coletiva e acordo coletivo). Assim o contrato de trabalho seria como uma “colcha de retalhos” visto que na medida em que se vão acumulando, entre as diversas normas existentes, os dispositivos, nelas contidos, considerados mais vantajosos ao empregado. (LEITE, 2019)

A teoria do conglobamento também pode ser chamada de Teoria do Conjunto. Para essa teoria, a aplicação do princípio da norma mais favorável deve levar em conta não cada dispositivo isoladamente considerado, mas o conjunto global de uma determinada fonte do direito do trabalho. (LEITE, 2019)

Havendo duas ou mais normas previstas em instrumentos coletivos diversos, deve-se escolher não os dispositivos mais favoráveis pinçados em cada instrumento coletivo, mas sim o próprio instrumento coletivo. (LEITE, 2019, p. 56)

No mesmo contexto (GARCIA, 2015) diz:

Os instrumentos normativos devem ser comparados em seu todo, optando por aquele que, no conjunto, é mais benéfico ao empregado. O problema desta teoria é a extrema dificuldade de se avaliar cada instrumento normativo

na sua totalidade, quando tratam de temas os mais diversos. (GARCIA, 2015, p. 31)

Ou seja, estabelece que os instrumentos normativos devem ser comparados em seu todo, optando por aquele que, no conjunto, é mais benéfico ao empregado. (GARCIA, 2017). Então a teoria do conglobamento ou também chamada de teoria do conjunto, busca favorecer o empregado quando houver mais de uma previsão legal a respeito do mesmo assunto, analisando o dispositivo como um todo.

A terceira teoria é a da incindibilidade dos institutos segundo essa teoria existindo duas ou mais fontes regulando a mesma matéria, não se leva em conta cada um dos seus dispositivos ou cada norma em seu conjunto, mas sim os institutos de direito do trabalho. (LEITE, 2019)

Portanto uma norma mais favorável deve ser buscada por meio da comparação das diversas regras sobre cada instituto ou matéria, respeitando-se o critério da especialização. (SARAIVA; SOUTO, 2018).

A respeito do princípio da condição mais benéfica, nas palavras de (RESENDE, 2016) este princípio impõe que:

As condições mais benéficas previstas no contrato de trabalho ou no regulamento de empresa deverão prevalecer diante da edição de normas que estabeleçam patamar protetivo menos benéfico ao empregado. (RESENDE, 2016, p. 88)

Aqui existindo uma condição ou cláusula anterior oriunda de norma jurídica preexistente (ex.: cláusula de regulamento de empresa contendo uma vantagem para o empregado), sobrevier outra norma versando sobre a mesma matéria, prevalecerá aquela, anteriormente criada, salvo se a norma posterior for mais benéfica ao trabalhador. (LEITE, 2019)

Por fim o princípio do *in dubio pro operário* podendo também ser chamado de *in dubio pro misero* o autor relata que caso uma regra permita duas ou mais interpretações, o intérprete estará vinculado aquela se demonstrar mais favorável ao trabalhador. (RESENDE, 2016)

Segundo (SARAIVA; SOUTO, 2018) induz o intérprete, ao analisar um preceito que disponha sobre regra trabalhista, a optar, dentre duas ou mais interpretações possíveis, pela mais favorável ao empregado.

Um exemplo para essa situação é com a regra contida no art. 10, II, "b", do ADCT, segundo a qual é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da

empregada gestante “desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Vejamos que a expressão “desde a confirmação da gravidez” comporta pluralidade de interpretações, a saber: “desde a comunicação da empregada ao empregador”; “desde a apresentação do atestado médico”; “desde a data da provável fecundação” etc. Por isso adota-se o princípio *in dubio pro operario*, a interpretação da regra que mais protege a empregada gestante é a “desde a data da provável fecundação”. (LEITE, 2019)

Quanto ao princípio da irrenunciabilidade de direitos que também pode ser chamado de princípio de indisponibilidade de direitos princípio da inderrogabilidade ou princípio da imperatividade das normas, trabalhistas, como o próprio nome já diz prevalece que em regra os direitos trabalhistas não poderão ser renunciáveis. (RESENDE, 2016)

Sendo assim, as normas que regulam as relações de trabalho não podem ser modificadas livremente pelo empregador, ou seja, não são dispositivas. Por exemplo, não são consideradas válidas estipulações, no contrato individual de trabalho, de salário inferior ao mínimo legal, nem de férias por período menor do que o previsto em lei, ainda que o empregado concordasse com tais derrogações de direitos trabalhistas, conforme disposições dos arts. 9.º e 444 da CLT. (GARCIA, 2017)

O princípio da continuidade da relação de emprego visa “atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos”¹²⁶, gerando, por isso, presunções sempre favoráveis aos trabalhadores. (MARTINEZ, 2019). Existem diversas situações na qual o princípio pode ser aplicado, como na hipótese de dúvida acerca da manifestação das partes quanto à duração do contrato. Quando se aplica este princípio, interpreta-se que o contrato fora firmado por tempo indeterminado. Se o empregador alega abandono por parte do empregado, cabe ao empregador o ônus de provar o *animus abandonandi* do empregado. (LEITE, 2019). No contexto citado acima (RESENDE, 2016) traz que nesse princípio presume-se que o contrato tenha sido firmado por tempo indeterminado, caso tenha sido pactuado por prazo determinado deve ser comprovada.

(SARAIVA; SOUTO, 2018) traz que este princípio:

Estabelece o princípio da primazia da realidade que a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sobre a forma. Esse princípio é muito aplicado no âmbito laboral, principalmente

para impedir procedimentos fraudatários praticados pelo empregador no sentido de tentar mascarar o vínculo de emprego existente, ou mesmo conferir direitos menores dos que os realmente devidos. (SARAIVA; SOUTO, 2018, p.33)

Na mesma percepção, a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nele avençadas. Trata-se da aplicação do princípio da primazia da realidade. (LEITE, 2019). Assim, pouco importa se na CTPS do empregado conste que ele percebe, apenas um salário fixo, quando, em realidade, há pagamento de comissões “por fora”.

O princípio da inalterabilidade contratual traz que as leis de proteção ao trabalhador têm vigência imediata, isto é, aplicam-se imediatamente aos contratos em curso, desde que mais favoráveis, salvo as leis proibitivas, de ordem pública, impostas pelo Estado. Vejamos o seguinte exemplo se uma cláusula do contrato individual de trabalho ou da convenção coletiva dispõe que o adicional de horas extras é de trinta por cento, essa cláusula será automaticamente substituída para adequar-se ao disposto na Constituição, que fixa o percentual mínimo em cinquenta por cento para o valor da hora extra (art. 7º, XVI). (LEITE, 2019).

Então é vedado quaisquer tipos de alterações no contrato de trabalho que venham trazer prejuízos ao empregado, porém se essa alteração for benéfica serão permitidas. (RESENDE, 2016). Ou seja, para que haja alterações no contrato de trabalho, essas alterações devem ser benéficas ao trabalhador, pois, caso contrário não será possível alterá-las.

Outro princípio é o da intangibilidade salarial busca proteger o salário do empregado contra descontos não previstos em lei tais como: pagamento de pensão alimentícia, a dedução de impostos de renda, contribuição sindical, empréstimos bancários entre outros, tal medida é tomada afim de não deixar o trabalhador sujeito a oscilações salariais. Então este princípio é aquele busca a estabilidade do salário do empregado, onde o intuito é não deixar o trabalhador sujeito a descontos que não estejam previstos em lei. (CASSAR, 2018)

No mesmo contexto não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado. Pois este tem como base a natureza alimentar do salário. Partindo do pressuposto de que a pessoa natural garante sua subsistência com seu salário, isto é, a pessoa proverá suas necessidades básicas. (RESENDE, 2016).

3 ACIDENTE DE TRABALHO

Acidente de trabalho conforme disciplina a Lei 8.213/1991 em seu artigo 19 nada mais é do que aquele em que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para trabalho quando o empregado estiver a serviço do empregador mesmo que seja empregador doméstico.

Nesse mesmo contexto no artigo 20 da Lei 8.213/1991 leciona a respeito dos acidentes que são considerados como acidentes de trabalho as doenças profissionais que são aquelas em que são desencadeadas devido ao trabalho realizado pois, o trabalhador está sujeito a repetição constante da peculiaridade daquela profissão, tem-se também a doença do trabalho que é entendida como aquele trabalho que é realizado em condições especiais e que devido a exposição a estas condições o indivíduo possa adquirir alguma mazela.

Nesse sentido a Lei 8.213 traz um rol no qual trata-se dos acidentes que são equiparados a acidente de trabalho que se encontra previsto no artigo 20 da referida lei, onde será considerado acidente trabalho aquele 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.

Também será equipara acidente de trabalho conforme a Lei, o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: agressão realizada por terceiro ou companheiro de trabalho; ofensa física intencional inclusive de terceiro; ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; ato de pessoa privada do uso da razão; desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

Outra forma que se equipara ao acidente de trabalho e também está previsto na Lei é a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.

Tem-se também o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho que podem ser: na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por ela dentro de seus planos para

melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; e por fim o acidente no qual é o objeto de estudo desse trabalho que aquele que ocorre 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. Tudo isso encontra-se expresso na Lei 8.123 de 1991.

3.1 Análise dos acidentes no trajeto de trabalho do estado de Goiás

Com a base nos dados da Previdência Social, analisaremos os acidentes de trajeto no estado de Goiás dos anos de 2016 a 2018.

Tabela 1 – Quantidade de acidentes no trajeto de trabalho de 2016 a 2018.

QUANTIDADE DE ACIDENTES NO TRAJETO DE TRABALHO			
ANO	2016	2017	2018
TOTAL	3.627	3.490	3.707

Fonte: Previdência social (2019, adaptado pelo autor)

Analisando a tabela podemos perceber que no ano de 2017 houve uma diminuição da quantidade de acidentes em relação aos anos de 2016 e 2018. Por outro lado, vemos que em 2018 houve um aumento dentre o que estão sendo analisados foi o que obteve um número maior de acidentes no trajeto.

Segundo o Ministério da Infraestrutura a maior causa dos acidentes no trânsito são causados pela negligência ou imprudência dos motoristas (53, 7%), desrespeito às leis de trânsito (30,3%) ou falta de atenção do condutor (23,4%), esses fatores fazem com sempre ocorram acidentes no trânsito. O que pode-se notar é que os acidentes na maioria das vezes são por falta de prudência do condutor. (MINISTERIO, 2018)

Uma das formas de se analisar os acidentes no trajeto é avaliar sua distribuição segundo gênero, dessa forma observemos a tabela a seguir.

Tabela 2 – Quantidade de acidentes no trajeto de trabalho segundo sexo de 2016 a 2018.

QUANTIDADE DE ACIDENTES NO TRAJETO DE TRABALHO SEGUNDO

SEXO			
ANO	2016	2017	2018
MASCULINO	2.409	2.271	2.393
FEMININO	1.218	1.219	1.314
TOTAL	3.627	3.490	3.707

Fonte: Previdência social (2019, adaptado pelo autor)

Considerando os números apresentados é notório que a quantidade acidentes em relação ao sexo masculino é maior, porém mesmo sendo maior houve uma diminuição principalmente no ano de 2017, e 2018 em relação ao ano de 2016.

Já na esfera do sexo feminino mesmo menor quantidade de acidentes em relação ao sexo masculino, os números cresceram gradativamente durante os anos. Conforme dados coletado pela seguradora de veículos líder as mulheres são menos propensas a sofrerem acidentes no trânsito pois, as mulheres costumam dirigir com mais cautela e segurança, para demonstrar isso no boletim estatístico realizado em 2018, foi divulgado que a maior incidência de indenizações pagas foi para vítimas do sexo masculino, mantendo o mesmo comportamento dos anos anteriores. A distribuição geral das Indenizações por Sexo no período compreendeu 75% de homens e 25% mulheres. (SILVA, 2019)

Outro exemplo é que em acidentes com variados veículos os homens tomam um percentual de 76%, ao passo que as mulheres tomam somente 24% desse percentual.(SILVA, 2019)

Desde cedo, os homens são mais propensos a se envolver em acidentes de trânsito do que as mulheres. Cerca 73% de todas as mortes no trânsito ocorrem entre jovens do sexo masculino com menos de 25 anos que têm quase três vezes mais chances de morrer em acidentes de trânsito do que mulheres jovens. (OPAS, 2019)

Com esses dados vejamos a seguinte análise na qual irá tratar dos acidentes de trajeto segundo a idade.

Tabela 3 – Quantidade de acidentes no trajeto de trabalho segundo idade de 2016 a 2018.

QUANTIDADE DE ACIDENTES NO TRAJETO DE TRABALHO SEGUNDO IDADE			
ANO	2016	2017	2018

ATÉ 19 ANOS	142	119	132
20 A 24 ANOS	692	665	681
25 A 29 ANOS	721	639	715
30 A 34 ANOS	633	591	622
35 A 39 ANOS	493	492	519
40 A 44 ANOS	361	388	375
45 A 49 ANOS	217	242	259
50 A 54 ANOS	200	177	218
55 A 59 ANOS	106	114	117
60 A 64 ANOS	52	41	51
65 A 69 ANOS	8	18	15
70 ANOS E MAIS	2	4	3

Fonte: Previdência social (2019, adaptado pelo autor)

Diante da tabela apresentada e do gráfico para exemplificação é possível notar que o maior índice de acidentes no trajeto de trabalho em relação a idade nos anos de 2016, 2017 e 2018 se deu dos 20 anos a 34 anos, e o menor foi de 70 anos e mais onde foi comunicado 2,4 e 3 acidentes para os anos apresentados respectivamente. A faixa etária que mais sofreu acidentes nesses anos foi a 25 a 29 anos onde obtiveram 721, 639 e 715 para os respectivos anos.

Segundo dados do (ICETTRAN, 2017) as maiores causas de acidentes no trânsito com relação aos jovens se dá em razão da falta de atenção pois muitos

utilizam o celular sejam para realizar ligações e enviar mensagens, enquanto dirigem fato esse que atinge tanto os mais novos quanto os mais velhos, outro fator relacionado é o excesso de velocidade que associado a inexperiência dos jovens acaba provocando acidentes.

Uma outra forma de análise dos acidentes é aquela feita mês a mês, dessa forma vejamos a seguinte tabela e gráfico para exemplificação.

Tabela 4 – Quantidade mensal de acidentes no trajeto de trabalho de 2016 a 2018.

QUANTIDADE MENSAL DE ACIDENTES NO TRAJETO DE TRABALHO			
ANO	2016	2017	2018
JAN	274	306	307
FEV	278	266	270
MAR	301	339	348
ABR	288	282	315
MAI	352	189	320
JUN	351	286	342
JUL	337	309	300
AGO	371	376	349
SET	277	320	308
OUT	267	276	301
NOV	251	282	262
DEZ	280	259	285
TOTAL	3.627	3.490	3.707

Fonte: Previdência social (2019, adaptado pelo autor)

Com relação a mês de janeiro verificamos que 2016 foi o ano em que menos teve acidentes nesse mês, nos demais anos houve um pequeno aumento em relação ao ano de 2016, nota-se que diferença dos anos de 2017 e 2018 é de somente uma morte a mais no ano de 2018.

Já para o mês fevereiro o ano de 2016 foi o que teve o maior número de acidentes, no ano seguinte houve uma queda nesse valor e no ano posterior esse número voltou a subir.

Quanto ao mês de março em relação aos meses anteriores este foi o mês em que mais houve acidentes para ambos os anos. O mês de abril houve uma diminuição

no primeiro ano, no seguinte ano houve mais uma diminuição, porém, no ano de 2018 esse número aumentou mais uma vez.

Em 2016 o mês de mais foi o que obteve o maior índice de acidentes dos já mencionados, no ano seguinte houve uma baixa razoável e em 2018 esse número sobe novamente. O mês de junho para esses anos é bem parecido com o mês anterior.

Para o mês de junho têm-se uma pequena diminuição dos acidentes. Mês de agosto foi o que obteve um índice bem alto quanto aos acidentes, porém foi reduzindo minimamente durante o período.

De setembro a outubro os números não são os mais altos já apresentados, mas teve seus altos e baixos. É importante destacar que o ano de 2017 em relação aos demais anos na maioria dos meses obteve o menor índice de acidentes no trajeto de trabalho.

3.2 Consequências jurídicas

Segundo (SEAC, S/D) as consequências do acidente podem ir desde o afastamento, passando por uma perda ou redução da capacidade para o trabalho, ou até mesmo a morte do segurado. Relata que é dever do empregador é emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social, pois assim caso seja necessário o afastamento do empregado este poderá usufruir do benefício previdenciário de auxílio acidente. Assim, é responsabilidade do empregador emitir o CAT e garantir o vínculo empregatício pelos 12 (doze) meses seguintes independente do gozo do auxílio.

Nesse mesmo sentido (CASSAR, 2017) traz que o empregado que sofrer acidente em decorrência de ato culposo ou dano, este vier a deixar o trabalhador inapto por 6 (seis) meses e retornar ao emprego sem sequelas terá direito a indenização, além disso enquanto o empregado estiver afastado o empregador deverá pagar o valor equivalente ao salário que o empregado ganhava a época do acidente, sem em hipótese alguma debitar, reduzir ou atenuar este valor por aquele que é pago pela Previdência Social.

Tudo isso porque essas parcelas tem natureza jurídica, pois originou-se de um ato praticado por ele dolosamente ou culposamente, ensejando indenização, o fato gerador é o dano, com nexos causal que o vincula ao ato do patrão, enquanto o

benefício pago pela previdência tem natureza social visto que tem o intuito de proporcionar o mínimo para a sobrevivência do segurado, nesse caso o fato gerador é o implemento das condições impostas por lei. (CASSAR, 2017)

Como já mencionado o acidentado que retornar ao trabalho após o período de auxílio doença sem sequelas, será considerado inapto temporariamente, podendo então requerer indenização, esta indenização compreenderá as despesas com tratamento, e também repor aquilo que o empregado deixou de ganhar exemplo disso são as gorjetas e gratificações, além disso o patrão deverá pagar o valor do salário sem descontos do valor pago pela previdência.

Ocorre que essa posição não é unânime, há uma corrente minoritária que defende que o empregador só deve pagar a diferença entre o valor pago pela previdência e aquele que o empregado teria direito se trabalhando estivesse, a justificativa para essa tese é que a reparação do dano não pode ser superior ao do dano causado, ou seja eles argumentam que a vítima não tem direito a um acréscimo de rendimento por causa do acidente. (CASSAR, 2017)

A Lei 8.213/1991 em seus artigos 60, 61, 62 e 63 que a Previdência Social irá arcar com o auxílio doença decorrente de acidente de trabalho, que equivale a 91% do salário contribuição, porém isso não irá eximir o direito do empregado a indenização patrimonial e moral.

Caso em virtude do acidente o trabalhador tiver sequelas que reduzam a capacidade laborativa, será o caso de invalidez parcial ou total. Neste caso, deverá ser aplicado o art. 950 do CC, que, além dos direitos patrimoniais acima relacionados, terá, ainda, direito à pensão. Aqui caso seja a vontade do trabalhador este poderá optar pelo pagamento de uma só vez. A autora traz uma lista com o a indenização deverá englobar, vejamos:

A indenização deverá englobar: dano emergente e lucros cessantes que correspondem às despesas com o tratamento até o fim da convalescença, tais como: remédios, médicos, fisioterapia, próteses, aparelhos ortopédicos e o que deixou de ganhar com aquele trabalho; pensão correspondente, proporcional à incapacidade do trabalho para o qual ficou inabilitado até nova colocação no mercado, em caso de incapacidade relativa e parcial para o trabalho¹⁶ ou vitalícia e integral em caso de incapacidade definitiva e total para o trabalho, sem dedução do valor recebido pela Previdência Social; pagamento mensal de empregado para aqueles que necessitarem permanentemente de auxílio de outra pessoa para os atos normais da vida diária, quando da “grande invalidez”; indenização pelos ganhos extras que deixou de receber em virtude do afastamento do trabalho, como gorjetas, comissões ou gratificações (aí não se incluem as horas extras, noturnas e adicionais porque remuneram uma nocividade); indenização por dano moral

e/ou estético. (CASSAR, 2017, p. 884)

Deverá haver prova pericial afim de comprovar e apontar o grau de incapacidade do acidentado. Apesar da reparação do dano patrimonial visar repor o exato valor do prejuízo sofrido pelo empregado, o entendimento da doutrina e jurisprudência majoritárias é no sentido de que o empregador terá que pagar o valor equivalente ao salário (e demais vantagens) que o empregado ganhava quando do acidente, sem debitar, reduzir ou atenuar este valor por aquele que é pago pela Previdência Social. Isto porque as parcelas pagas têm natureza distinta. A paga pelo empregador decorre do ato praticado (dolo ou culpa ou culpa presumida, para as atividades de risco) ensejando indenização, enquanto aquela paga pela Previdência tem natureza social de garantir um mínimo de sobrevivência ao segurado. Preenchidos os requisitos legais o segurado terá direito. A Previdência não responde por culpa, dolo ou atividade de risco e sim por determinação legal. (CASSAR, 2017)

Então tiramos a seguinte conclusão empregador deve arcar com a totalidade da indenização, já que o benefício previdenciário não exclui, nem deduz ou atenua o valor devido pelo empregador a título de pensionamento ou indenização. Além destes valores, cabe, ainda, ao patrão, o pagamento dos gastos extras, assim entendidos como aqueles relacionados com a doença, tais como: médicos, remédios etc., bem como os efeitos acessórios do contrato, como as gorjetas que deixou de receber, o plano de saúde que a empresa concedia etc. Além do dano moral e estético. (CASSAR, 2017)

CONCLUSÃO

Acidentes de trabalho acontecem a todo momento, os acidentes de trabalho podem ser divididos em típicos, atípicos e de trajeto, a modalidade que foi analisada neste trabalho foi acidente de trajeto, inicialmente tratou-se dissertar a respeito da evolução histórica das relações de trabalho, bem como os conceitos e princípios dessa relação.

Após foi falado a respeito do acidente de trabalho e suas modalidades, para que por fim fosse analisado os acidentes de trajeto no estado de Goiás, onde a analisou-se a quantidade de acidentes nos anos de 2016, 2017 e 2018 onde notou-se que houve uma diminuição dos acidentes no de 2017 em relação aos demais anos.

Foi analisado também a quantidade de acidentes em relação ao gênero e

restou comprovado que o maior índice de acidentes ocorreu com homens, pois como demonstrado as mulheres dirigem com mais cautela, resultando em uma direção segura e conseqüentemente um índice menor em acidentes de trânsito.

Outra forma comparada foi a de quantidade de acidentes em relação a idade, onde mostrou-se que os acidentes de trajeto acontecem na maioria das vezes entre jovens, e isso se dá ao seu modo de vida onde muitos utilizam aparelhos celulares no trânsito, e juntando isso a inexperiência acarreta em acontecimentos trágicos.

A quantidade mensal de acidentes no trajeto de trabalho nos anos de 2016, 2017 e 2018 é quase que a mesma para todos esses anos, tendo um aumento nos meses de março e agosto em todos os anos.

Para finalizar o assunto, tratou-se das conseqüências jurídicas onde o empregado dependendo da situação ficará afastado, porém afastado ou não esse terá estabilidade de 12 (doze) meses e ainda poderá ser beneficiário do auxílio acidente. E a respeito do empregador este deverá comunicar a Previdência sobre o acidente para que segurado possa se beneficiar do auxílio, e também deverá garantir a estabilidade do acidentado.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice M. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 10ª. São Paulo: LTr editora LTDA, 2016.

BRASIL, A, **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Último acesso em: 06/06/2020 às 01:34h.

CALVO, Adriana. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2013.

CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**. Ed. 14ª. São Paulo: Editora método, 2017.

CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**. Ed. 9ª. São Paulo: Editora método, 2014

FERREIRA, Jorge Neto F.; QUADROS, Jouberto P. **Direito do Trabalho**. Ed. 9ª. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2019.

GARCIA, Gustavo F. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 11^a. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017

GARCIA, Gustavo F. **Manual de Direito do Trabalho**. Ed. 7^a. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2015.

LEITE, Carlos H. **Direito do Trabalho**. Ed. 11^a. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. Ed. 10^a. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

MINISTERIO. **Estudo aponta que mais de 50% dos acidentes de trânsito são causados por falhas humanas**. Disponível em: <<http://transportes.gov.br/ultimas-noticias/7999-estudo-aponta-que-mais-de-50-dos-acidentes-de-tr%C3%A2nsito-s%C3%A3o-causados-por-falhas-humanas.html>>. Último acesso: 08/06/2020 às 16:30h.

NASCIMENTO, Amauri M. **Iniciação do Direito do Trabalho**. Ed. 40^a. São Paulo: Editora LTr LTDA, 2015.

OPAS. **Folha informativa - Acidentes de trânsito**. Disponível em: <[PLANATO. **Consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: <\[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm\]\(http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm\)>. Último acesso: 18/04/2020 às 08:15.](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5147:acidentes-de-transito-folha-Informativa&Itemid=779#:~:text=Desde%20cedo%2C%20os%20homens%20s%C3%A3o,tr%C3%A2nsito%20do%20que%20mulheres%20jovens.>>. Último acesso: 08/06/2020 às 17:35.</p></div><div data-bbox=)

PLANATO. **Constituição Federal do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Último acesso:

18/04/2020 às 08:23.

PREVIDÊNCIA. **Dados estatísticos – Saúde e segurança do trabalhador.** Disponível: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>>. Último acesso: 06/06/2020 às 01:30h

RENZETTI, Rogério. **Direito do Trabalho para Concursos.** Ed. 2^a. São Paulo: Editora Método, 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** Ed. 6^a. São Paulo: Editora Método, 2016.

ROMAR, Carla T. **Direito do Trabalho Esquematizado.** Ed. 6^a. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael T. **Direito do Trabalho Concursos Públicos.** Ed. 20^a. Salvador: Editora JusPodvim, 2018.

SEAC. **Acidente de trajeto e suas implicações: quando o empregador pode ou não ser responsabilizado.** Disponível em: <<http://www.seacgoias.com.br/seac/noticias/acidente-de-trajeto-e-suas-implicacoes--quando-o-empregador-pode-ou-nao-ser-responsabilizado/>>. Último acesso: 08/06/2020 às 17:15.

SILVA, Amanda. **Estatísticas: Mulheres e Trânsito.** Disponível em: <<https://www.cursosdetransito.com.br/blog/2019/03/08/estatisticas-mulheres-e-transito/>>. Último acesso: 08/06/2020 às 16:15.