



# FLUXO DAS INFORMAÇÕES MÉDICAS NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Marúcia Belov  
maruciabelov@uol.com.br  
[facebook.com/professoramaruciabelov](https://facebook.com/professoramaruciabelov)

**É muito comum, nas reclamações trabalhistas, a discussão acerca de patologias que acometem o trabalhador.**

**Patologias decorrentes do trabalho – acidente do trabalho – doença profissional – doença do trabalho – podendo haver indenização por danos materiais, morais e estéticos.**

**Patologias não decorrentes do trabalho – HIV ou doenças graves que suscitem estigma ou preconceito – dispensa discriminatória – Súmula nº 443 do TST (publicada em 27.09.2012) – podendo gerar indenização por danos materiais e morais.**



**No nosso ordenamento jurídico existe um arcabouço de proteção dedicada ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador:**

**CF/1988 – marco jurídico no Brasil, colocou como pilar de todas as normas a valorização do ser humano, materializado no princípio da dignidade da pessoa humana (paradigma de interpretação).**

**Art. 6º: elenca entre os direitos sociais, a segurança, o trabalho e a saúde.**

**Art. 7º : traz os direitos fundamentais dos trabalhadores, estando entre eles, no inciso XXII, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, segurança e higiene laboral, um compromisso não apenas do Estado, mas de toda a sociedade.**

# Como bem pontuou o ilustre Jurista Luciano Martinez:

As normas de saúde, higiene e segurança passaram a ter um aspecto central na relação de emprego.

O empregador passou a ser responsável não apenas pela contraprestação dos salários, mas também pela manutenção da higidez física e mental de seus empregados no decurso do vínculo de emprego (responsabilidade social da empresa).

A responsabilidade do Estado brasileiro pela estruturação e funcionamento do sistema de seguridade social, não exclui a responsabilidade civil do empregador, caso surjam danos materiais e imateriais no decorrer do contrato de trabalho (Súmula nº 229 do STF, que reconhece essa cumulação de responsabilidades desde 1963).



**A CF-1988, no inciso XXVIII do art. 7º, define, claramente, *que além de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, lhes é assegurado seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.***

**Tal dispositivo constitucional deixa clara a existência de responsabilidade objetiva por parte do Estado, responsável pela gerência do seguro contra acidentes de trabalho, com custeio a cargo do empregador e de responsabilidade subjetiva do empregador quando houver incorrido, para a efetivação do acidente, em dolo ou culpa.**



**Veja a redação do art. 121 da lei 8213/91: “o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.**

**Em outras palavras:**

- 1) as ações dirigidas contra o órgão gestor do seguro – o INSS – devem ser aforadas na Justiça Estadual;**
- 2) aquelas dirigidas contra o empregador, com finalidade indenizatória, para investigar seu dolo ou culpa na ocorrência do acidente de trabalho, devem ser interpostas, sem dúvidas, na Justiça do Trabalho (responsabilidade civil do empregador – CC/2002).**



## Quem é o empregador?

**CLT. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.**

Assume com exclusividade os riscos da atividade econômica, e por esse motivo, dirige a prestação pessoal dos serviços.

A CLT impõe ao empregador inúmeras provas pré-constituídas.



# Da responsabilidade das empresas

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Além de outras:

SESMT, CIPA, EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL, EXAMES MÉDICOS ETC.





## **Exames médicos obrigatórios (Art. 168 da CLT):**

**Admissional;**

**Periódico;**

**De retorno ao trabalho;**

**De mudança de função;**

**Demissional.**

Pergunta-se: de quem é a responsabilidade do período do limbo?

Qual a importância do prontuário médico como meio de prova para a empresa?



# Responsabilidade dos empregados:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.



## ÔNUS DE PROVA:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.



## SÚMULA Nº 443 DO TST.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma



Como o Judiciário Trabalhista  
irá se posicionar diante da  
Reforma?

Haverá, pelo menos nos  
próximos dois anos, um ativismo  
judicial crescente, com debate  
árduo dentro dos Tribunais do  
Trabalho, a respeito dos  
contornos constitucionais da  
Reforma Trabalhista.



**A CLT conforme a  
Constituição ou a  
Constituição  
conforme a CLT?**



**Ativismo judicial:** o juiz, ao realizar a interpretação das leis, em casos concretos que chegam à sua jurisdição, de forma proativa e inspirado em princípios constitucionais, opta em apresentar soluções mais pautadas nesses princípios constitucionais do que na letra da lei.

**Controle difuso de constitucionalidade.**

**Discussão dos excessos promovidos pela Reforma Trabalhista,** com a construção de uma jurisprudência sólida perante os Tribunais Trabalhistas, com fundamento nas Convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, delimitando os contornos do negociado sobre o legislado.



Na nossa ótica, o que seria uma Reforma Trabalhista adequada?

Aquela que reafirmasse os valores essenciais do caput do art. 170 da CF/88:

“Art. 170. A **ordem econômica**, fundada na **valorização do trabalho humano** e na **livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da **justiça social**, ...”





Segundo Tércio Sampaio Ferraz Júnior, **justiça social** seria a adequação da normatividade às exigências sociais modernas, sem representar retrocesso social.

O gosto amargo da Reforma será a perda, pelo trabalhador, do sentido de justiça, haverá uma perturbação existencial... Porque há sim retrocesso social...



Noção de **retrocesso social**, na visão do jurista português J. J. Canotilho:

“O princípio da **proibição de retrocesso social** pode formular-se assim: o núcleo essencial dos **direitos sociais já realizado e efetivado por meio de medidas legislativas** deve considerar-se **constitucionalmente garantido**, sendo **inconstitucionais** quaisquer medidas que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática em uma anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial. **A liberdade do legislador tem como limite o núcleo essencial já realizado.**”

Não se pode suprir disposição trabalhista de caráter fundamental (art. 7º da CF/88), leia-se revogação pelo legislador infraconstitucional, sem qualquer outra forma de compensação. (José Affonso Dallegrave Neto)



# Principais mudanças da CLT:

Art. 2º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º **Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”  
(NR)



# Principais mudanças da CLT:

Art. 8º .....

§ 1º **O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.**

Isso significa que o Juiz pode se valer de outras fontes normativas, principalmente as abaixo destacadas:

Art. 5º da LINDB: Na **aplicação da lei**, o juiz atenderá aos **fins sociais** a que ela se dirige e às **exigências do bem comum**.

Art. 8º CPC. Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz **atenderá aos fins sociais** e às exigências do bem comum, **resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade a publicidade e a eficiência.**



**§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (dar exemplos: preposto art. 843 e Súmula nº 331 do TST)**

Essa norma significa uma limitação ao ativismo judicial praticado pelo TST, através de sua jurisprudência consolidada, reforçando a legalidade no âmbito trabalhista para garantir maior previsibilidade às empresas do custo de produção, pela visão conservadora da lei.

**§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”**

O juiz deve se posicionar diante desta norma utilizando a boa fé objetiva do Código Civil como forma de controle quanto aos limites do exercício do direito, e ainda a inovadora teoria do abuso de direito disposta no art. 187 do CC.

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”



Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”



Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para **prestação de trabalho intermitente**.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)





“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1o O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2o Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3o A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4o Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5o O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.



§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador



“Art. 444. ....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”



Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”



Art. 2º A [Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#), passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Consequências:

- 1 – tratamento do trabalho humano como mera mercadoria, permitindo uma cadeia infundável de subcontratações, subvertendo a lógica da especialização;
- 2 – a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, a famosa “pejotização”;
- 3 – precariedade das relações de trabalho;
- 4 – aumento das desigualdades econômicas e sociais, com negação da função social do contrato e da propriedade;
- 5 – ataque direto ao inciso I do art. 7º da CF: “relação de trabalho protegida”;
- 6 – aplicação da vedação do retrocesso social diante do regime constitucional de emprego socialmente garantido.

FIM

