



**CURSO DE DIREITO**

**PEDRO HENRIQUE DE MELO BARROSO**

**ACIDENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO  
EMPREGADOR: LIMITES E DESAFIOS À LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E DA PRÁTICA JUDICIÁRIA**

**Cuiabá-MT  
2025**

**CURSO DE DIREITO**

**PEDRO HENRIQUE DE MELO BARROSO**

**ACIDENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO  
EMPREGADOR: LIMITES E DESAFIOS À LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E DA PRÁTICA JUDICIÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Direito, da Faculdade Fasipe Cuiabá, como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Delcio Julio Bento Junior

**Cuiabá-MT  
2025**

**PEDRO HENRIQUE DE MELO BARROSO**

**ACIDENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO  
EMPREGADOR: LIMITES E DESAFIOS À LUZ DA REFORMA  
TRABALHISTA E DA PRÁTICA JUDICIÁRIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Direito – da Faculdade Fasipe Cuiabá como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em

Professor(a) Orientador(a): **Delcio Julio Bento Junior**  
Departamento de Direito – FASIPE

Professor(a) Avaliador(a): Departamento de Direito – FASIPE

Professor(a) Avaliador(a):  
Departamento de Direito – FASIPE

**Olmir Bampi Junior**  
Coordenador do Curso de Direito

**Cuiabá/MT**  
**2025**

## **DEDICO,**

Dedico este trabalho, em primeiro lugar, a Deus, pela força e sabedoria concedidas ao longo da minha jornada. À minha família, pelo amor incondicional e pela base sólida que sempre me sustentou.

À minha namorada, Janyne, pelo apoio, compreensão e carinho em todos os momentos — inclusive nos mais difíceis. Sua presença constante me fortaleceu para seguir em frente.

E a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que esta conquista se tornasse possível.

## **AGRADEÇO,**

Primeiramente a Deus, pela saúde, paciência e discernimento concedidos durante minha caminhada acadêmica.

À minha família, por acreditarem em mim mesmo nos momentos de incerteza e por nunca medirem esforços para me apoiar.

À minha namorada, que com amor, incentivo e companheirismo esteve ao meu lado em todas as etapas desta jornada. Sua presença foi fundamental para que eu me mantivesse firme, mesmo diante dos desafios mais complexos.

Ao meu orientador, Prof. Delcio Julio Bento Junior, pela atenção, orientação criteriosa e pela confiança no desenvolvimento deste trabalho.

Aos professores e colegas do curso de Direito da Faculdade FASIPE Cuiabá, pela convivência acadêmica rica em aprendizados.

A todos os profissionais do Direito que inspiram a prática comprometida com a justiça social, em especial aqueles que lutam por condições dignas de trabalho e pela valorização da vida humana.

## **EPIGRAFE**

“A Justiça é a constante e perpétua vontade de  
dar a cada um o que é seu.”  
— Ulpiano

BARROSO, Pedro Henrique de Melo. Acidente de trabalho e responsabilidade do empregador: limites e desafios á luz da reforma trabalhista e da prática judiciária, 2025. 45 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Fasipe Cuiabá

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo central analisar a importância da prevenção de acidentes laborais, destacando as implicações jurídicas que recaem sobre o empregador em casos de acidentes de trabalho. A pesquisa traça um panorama da responsabilidade patronal à luz da legislação trabalhista, especialmente após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, e examina como a jurisprudência tem lidado com essas questões. Defende-se que a prevenção é um fator essencial não apenas para garantir a segurança e a saúde do trabalhador, mas também para reduzir custos operacionais e judiciais, promovendo um ambiente laboral mais eficiente e sustentável. O estudo enfatiza a necessidade de uma cultura organizacional voltada à segurança do trabalho, com a efetiva participação de empregados e empregadores no cumprimento das normas regulamentadoras. Assim, investir em prevenção revela-se não só uma obrigação legal, mas também uma estratégia eficaz de gestão de riscos e de valorização da vida.

**Palavras-chave:** Acidente de Trabalho. Reforma Trabalhista. Responsabilidade do Empregador. Direito do trabalho.

BARROSO, Pedro Henrique de Melo. Acidente de trabalho e responsabilidade do empregador: limites e desafios á luz da reforma trabalhista e da prática judiciária, 2025. 45 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade Fasipe Cuiabá

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the importance of preventing occupational accidents, highlighting the legal implications that fall upon employers in cases of workplace accidents. The research outlines an overview of employer liability under labor legislation, especially after the changes brought by the Labor Reform, and examines how the judiciary has addressed these issues. It argues that prevention is essential not only to ensure the safety and health of workers but also to reduce operational and legal costs, promoting a more efficient and sustainable work environment. The study emphasizes the need for an organizational culture focused on occupational safety, with the active participation of both employees and employers in complying with regulatory standards. Therefore, investing in prevention is not only a legal obligation but also an effective risk management strategy and a means of valuing human life.

**Keywords:** Workplace Accident. Labor Reform. Employer Liability. Labor Law.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**CAT** – Comunicação de Acidente de Trabalho

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho

**CP** – Código Penal

**CPP** – Código de Processo Penal

**EPI** – Equipamento de Proteção Individual

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social

**MPS** – Ministério da Previdência Social

**MPT** – Ministério Público do Trabalho

**NR** – Norma Regulamentadora

**NTEP** – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**PAT** – Programa de Alimentação do Trabalhador

**RAT** – Riscos Ambientais do Trabalho

**STF** – Supremo Tribunal Federal

**STJ** – Superior Tribunal de Justiça

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 : Proporção de pessoas em ocupações informais.....	38
---	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas.....	18
Quadro 2: Histórico de segurança do trabalho no Brasil .....	20
Quadro 3: Mudanças relevantes na legislação trabalhista brasileira, com foco nos reflexos sobre os acientes de trabalho.....	27

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1	Conceitos e classificações de Acidente do Trabalho	16
2.1.1	Acidente típico	16
2.1.2	Acidente trajeto	17
2.1.3	Doença ocupacional	17
2.2	Conceito de segurança do trabalho	18
2.3	Números de acidente	18
2.3.1	Mortes por acidente de trabalho	20
2.4	Normas Regulamentadoras	22
2.5	Responsabilidade do Empregador no Acidente de Trabalho	22
2.6	Dificuldades do Trabalhador na Responsabilidade do Empregador	25
2.7	Marcos Legais e Jurisprudenciais sobre Acidente de Trabalho	26
2.8	A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos nas relações jurídicas	32
2.8.1	Previdenciário	194
2.8.2	Judiciário	35
2.8.3	Cível	36
2.8.4	Tributário	36
2.8.5	Penal	37
2.9	Acidente de trabalho na informalidade	38
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43

## 1 INTRODUÇÃO

O acidente de trabalho é uma ocorrência indesejada e, infelizmente, ainda bastante comum no ambiente laboral, gerando sérias implicações tanto para o empregado quanto para o empregador. Trata-se de um evento que compromete diretamente a integridade física, mental e até mesmo a vida dos trabalhadores, além de impactar significativamente a produtividade e a estabilidade financeira das organizações. Diante disso, a segurança no trabalho revela-se como um pilar essencial não apenas para a preservação da saúde dos trabalhadores, mas também para a continuidade das atividades empresariais e para a construção de ambientes laborais mais justos e saudáveis.

Em termos legais, o acidente de trabalho é caracterizado como qualquer evento que resulte em lesão corporal, doença ocupacional ou morte do trabalhador, desde que ocorrido durante o exercício de suas funções ou em razão delas, essa definição abrange também os acidentes de trajeto, as doenças ocupacionais equiparadas por lei e os eventos agravados pelas condições do ambiente de trabalho, tais ocorrências, além de provocarem sérios danos à vida do empregado, podem acarretar prejuízos financeiros relevantes, perda de produtividade e danos à imagem institucional da empresa, o que torna essencial a implementação de políticas e práticas de prevenção eficazes.

A legislação brasileira, especialmente por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Lei nº 8.213/91, impõe ao empregador o dever de zelar pela saúde e segurança de seus empregados. Isso inclui, entre outras obrigações, o fornecimento gratuito de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), a realização de treinamentos periódicos, a adoção de medidas de engenharia e administrativas que eliminem ou minimizem os riscos, bem como o cumprimento das normas regulamentadoras (NRs) emitidas pelo Ministério do Trabalho, em caso de descumprimento dessas obrigações, o empregador poderá ser responsabilizado, administrativa e penalmente pelos danos decorrentes dos acidentes de trabalho.

A responsabilidade do empregador diante de um acidente de trabalho é complexa e

envolve uma análise multifacetada. Não se limita apenas às condições físicas do ambiente laboral, mas também às ações preventivas adotadas pela empresa, ao monitoramento da saúde ocupacional dos trabalhadores, à capacitação contínua e ao cumprimento rigoroso das normas de segurança, a responsabilização pode ocorrer tanto de forma subjetiva, quando comprovada a culpa do empregador (por negligência, imprudência ou imperícia), quanto de forma objetiva, nos casos em que a atividade desenvolvida representa risco acentuado ao trabalhador, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Contudo, o cenário jurídico apresenta diversos entraves à efetivação dos direitos dos trabalhadores. Entre os principais desafios estão a dificuldade na produção de provas, a morosidade dos processos judiciais, a ausência de registros adequados dos acidentes e a precariedade das condições laborais, sobretudo em situações marcadas por terceirização, pejetização e vínculos informais de trabalho, esses fatores agravam a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificultam a responsabilização dos empregadores, especialmente em setores de alta rotatividade e baixos níveis de formalização.

A informalidade no mercado de trabalho, que se intensificou nos últimos anos, fragiliza ainda mais a proteção legal, uma vez que muitos trabalhadores não possuem vínculos formais que lhes garantam acesso aos benefícios previdenciários e à reparação por danos sofridos em razão de acidentes. A terceirização, por sua vez, ao fragmentar as relações de trabalho, dificulta a identificação do real empregador responsável, o que compromete a efetividade das normas de segurança e saúde ocupacional.

Nesse contexto, a atuação do Estado por meio da fiscalização trabalhista torna-se ainda mais necessária, o enfraquecimento das estruturas de fiscalização, associado à escassez de recursos e à diminuição do número de auditores fiscais do trabalho, compromete a detecção de irregularidades e a imposição de penalidades, contribuindo para a perpetuação de práticas inseguras e ilegais nos ambientes de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017, promovida pela Lei nº 13.467, introduziu diversas alterações na CLT que impactaram diretamente os mecanismos de proteção aos trabalhadores. A flexibilização de direitos, o estímulo à negociação individual em detrimento da coletiva, o aumento da precarização dos contratos e a ampliação das formas atípicas de trabalho contribuíram para a ampliação dos riscos e para o enfraquecimento da responsabilização dos empregadores em casos de acidente de trabalho.

Diante desse cenário, torna-se fundamental compreender os limites e desafios da responsabilização civil do empregador, especialmente após as mudanças legislativas. A presente pesquisa, portanto, será conduzida com base em revisão bibliográfica e análise

jurisprudencial, com enfoque na distinção entre responsabilidade subjetiva e objetiva, nos obstáculos enfrentados pelos trabalhadores na comprovação do nexo causal e nos efeitos da Reforma Trabalhista sobre a efetividade da proteção jurídica.

A relevância do estudo justifica-se pela necessidade de aprofundar a discussão sobre as transformações no mundo do trabalho e seus reflexos na segurança e saúde dos trabalhadores. Ao analisar criticamente a legislação vigente, os entendimentos jurisprudenciais e os impactos das recentes reformas, busca-se contribuir para o desenvolvimento de soluções normativas e institucionais que fortaleçam a proteção ao trabalhador, especialmente no que tange à responsabilização do empregador.

Assim, o objetivo central é analisar os limites da responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho, com ênfase nas dificuldades probatórias, nos efeitos da informalidade e da terceirização, bem como nos reflexos das reformas legislativas. A partir dessa análise, pretende-se propor medidas que promovam maior eficácia na prevenção de acidentes, no acesso à justiça e na reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais seguro, digno e justo.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Conceitos e classificações de Acidente do Trabalho**

O acidente de trabalho é um evento que ocorre no exercício da atividade laboral e pode resultar em lesão corporal, perturbação funcional ou até mesmo morte do trabalhador. De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/1991, o acidente de trabalho é definido como aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa e que causa lesão corporal ou perturbação funcional, resultando em morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporário (SANTOS, 2022).

#### **2.1.1 Acidente típico**

O acidente típico possui resultado imediato e imprevisível segundo a Antonio Lopes e Roberto Fleury (2023), o acidente de trabalho-tipo, ou típico, se caracteriza pela existência de evento único, súbito, imprevisto e bem configurado no espaço e no tempo. Nesses acidentes típicos as consequências geralmente são imediatas, ao contrário das doenças ocupacionais que caracterizam-se por um resultado mediato, porém evolutivo. Em relação ao acidente típico, Roberto Fleury (2023) apresenta três critérios, a saber:

Exterioridade: causa não inerente à constituição orgânica da vítima (sinistros causados por ferramentas, máquinas, podendo excepcionalmente derivar do esforço do trabalhador, como no caso das hérnias).

Subtaneidade: este critério está ligado com a rapidez do acontecimento, o que não implica instantaneidade da lesão no organismo humano. Quando a lesão se produz no organismo humano imediatamente após o evento do acidente, o nexa etiológico ou da causalidade não precisa ser provado, posto que a lesão terá ocorrido no local do trabalho e no curso deste. Caso contrário, o referido nexa deverá ser provado.

Violência: é o fato que exterioriza-se de modo material, que deixa vestígios, explosão e queda. Porém, é bom lembrarmos que algumas lesões são imperceptíveis fisicamente/materialmente, como lesão também caracteriza um acidente do trabalho.

É oportuno ressaltar que, para caracterizar o típico acidente do trabalho não é necessário que o mesmo ocorra somente no local em que o operário exerce suas atividades laborais, tendo em vista que a expressão exercício do trabalho deve ser interpretada em sentido amplo, de acordo com a inteligência do artigo 21, § 1º, da Lei n. 8.213/91 (BRASIL, 1991).

As principais causas do acidente típico segundo Castro Lazzari (2020), são: atividades de risco; condições inseguras de trabalho; ato inseguro de culpa exclusiva do trabalhador; e ato de outro empregado ou preposto do empregador.

### **2.1.2 Acidente de trajeto**

Acidente de trajeto é quando ocorrido no trajeto que o colaborador faz de sua residência para o local de trabalho, e vice-versa. Desde que seja o mesmo caminho determinado pela empresa, sem desvio de rotas. E se justifica pelo fato de ser necessário o deslocamento para que possa ele executar o seu trabalho, submetendo-se, assim, aos riscos que são inerentes ao percurso em si. (DALLEGRAVE NETO, 2023).

É inquestionável se impor ao acidentado à utilização de uma rota usual, mais cômoda ou mais curta, considerando tal exigência ser indevida por não estar prevista em lei, também não se pode levar em conta a habitualidade do percurso, pois este pode ser alterado por razões de segurança pessoal, falta de conduções apropriadas ou que seja mais demorada, por quaisquer motivos (SILVA, 2021).

### **2.1.3 Doenças ocupacionais**

O inciso I do art. 20 da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, define doença ocupacional ou profissional como a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

São as que acontecem pela exposição rotineira do trabalhador a agentes nocivos, presentes no âmbito do trabalho. Existindo as doenças do trabalho e as doenças profissionais. Então as doenças ocupacionais já destacam-se mais pelo meio ambiente inadequado do trabalho.

As doenças ocupacionais podem ser divididas em doenças profissionais e doenças do trabalho, sendo que cada uma possui características próprias, já as doenças profissionais segundo Horvath Junior (2022), são, em regra, causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos peculiares a determinadas funções e caracterizadas, como tais, na lei.

## **2.2 Conceito de segurança do trabalho**

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas técnicas, médicas, educacionais e legais adotadas com o objetivo de prevenir acidentes e doenças ocupacionais, protegendo a integridade física e mental do trabalhador durante o desempenho de suas atividades profissionais.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), segurança e saúde no trabalho envolvem “a promoção e manutenção do mais alto grau de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações” (OIT, 2020). Esse conceito reforça que a segurança não se restringe à proteção contra acidentes visíveis, mas também inclui aspectos psicossociais e organizacionais.

De acordo com Dallegrave Neto (2023), a segurança do trabalho tem caráter preventivo e protetivo, atuando como um instrumento jurídico e técnico que busca evitar que os riscos laborais se concretizem em acidentes. Para o autor, a segurança deve ser compreendida como um direito fundamental do trabalhador

## **2.3 Números de acidente**

Segundo OIT (2023), anualmente morrem cerca de 2,6 milhões de homens e mulheres devido a acidentes de trabalho e a doenças profissionais. Analisando os dados da tabela 1, segundo os dados do governo (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2021), A tabela em questão apresenta dados relativos à quantidade de acidentes de trabalho no Brasil durante os anos de 2019, 2020 e 2021, distinguindo os casos conforme a existência ou não de

Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registrada. Também são considerados os diferentes motivos desses acidentes, classificados como acidentes típicos, acidentes de trajeto e doenças do trabalho.

**Quadro 1:** Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNAE	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO																	
	Total						Com CAT Registrada						Sem CAT Registrada					
	Total						Típico						Doença do Trabalho					
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Total	586.857	465.772	536.174	427.731	417.412	454.967	375.300	322.903	349.393	102.405	61.014	96.226	10.034	33.575	19.348	99.118	48.280	71.207

**Fonte:** CNAE, 2021

A tabela apresentada demonstra a quantidade total de acidentes de trabalho no Brasil entre os anos de 2019 e 2021, discriminando os casos com Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) registrada e sem CAT registrada, além da natureza dos acidentes (típico, de trajeto e doença do trabalho).

Observa-se que houve uma redução significativa dos acidentes totais entre 2019 e 2020, passando de 586.857 para 465.772 casos. Essa queda pode estar associada à diminuição da atividade econômica e da circulação de trabalhadores durante os períodos mais críticos da pandemia da COVID-19. Em 2021, no entanto, os números voltam a subir, alcançando 536.174 registros, o que indica uma possível retomada das atividades presenciais e produtivas.

No recorte de acidentes com CAT registrada, os acidentes típicos foram os mais frequentes em todos os anos analisados, com 375.300 casos em 2019, 322.903 em 2020 e 349.393 em 2021, evidenciando a predominância desse tipo de ocorrência no contexto ocupacional.

Os acidentes de trajeto e as doenças relacionadas ao trabalho também apresentaram variações importantes. Os acidentes de trajeto diminuíram de 102.405 (2019) para 61.014 (2020) e depois aumentaram para 96.226 (2021). Já os casos de doença do trabalho quase triplicaram de 10.034 em 2019 para 33.575 em 2020, provavelmente em função do reconhecimento de doenças ocupacionais relacionadas à pandemia, como a COVID-19, voltando a cair para 19.348 em 2021.

Outro ponto relevante é o número de acidentes sem CAT registrada, que também variou consideravelmente: 99.118 em 2019, 48.280 em 2020 e 71.207 em 2021, o que pode indicar subnotificação ou falhas nos processos de formalização dos registros de acidentes.

Embora a Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 não tenha alterado diretamente as normas específicas que tratam dos acidentes de trabalho, como as dispostas na

Lei nº 8.213/1991, é inegável que seus efeitos indiretos impactaram a dinâmica da prevenção, notificação e registro desses eventos no Brasil.

As modificações introduzidas, como a ampliação da terceirização, o surgimento do contrato intermitente e a maior flexibilização das relações contratuais, contribuíram para o aumento da informalidade e da precarização das condições laborais em diversos setores da economia.

Essas mudanças estruturais afetam diretamente a forma como os acidentes de trabalho são enfrentados no cotidiano das empresas. Em contratos mais flexíveis e relações menos estáveis, há uma tendência de fragilização da proteção ao trabalhador, o que pode gerar subnotificações, omissão de registros por parte do empregador e desestímulo à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), especialmente entre trabalhadores com vínculos mais frágeis.

Portanto, a análise da tabela de acidentes de trabalho no período de 2019 a 2021 deve considerar esse contexto reformista, pois os dados quantitativos, por si só, não revelam a totalidade da realidade dos trabalhadores brasileiros.

A queda nos registros em determinados anos pode estar mais relacionada à subnotificação e às mudanças na forma de contratação do que, necessariamente, a uma real diminuição dos acidentes. Assim, conclui-se que os impactos da Reforma Trabalhista vão além dos aspectos jurídicos imediatos, refletindo-se também nas estatísticas de saúde e segurança no trabalho.

### **2.3.1 Mortes por acidente de trabalho**

Segundo estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 3 milhões de pessoas morrem anualmente em decorrência de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. Isso equivale a uma média de mais de 8 mil mortes por dia. Além das perdas humanas, o transtorno devido aos custos das ausências do trabalhador, dos tratamentos médicos, das incapacidades e das pensões de sobrevivência a que as lesões, as mortes e as doenças dão origem.

No Brasil o número de óbitos é alarmante como pode ser verificado no gráfico 1 a seguir:

**Quadro 2:** Histórico de segurança do trabalho no Brasil.

## Histórico da segurança do trabalho no Brasil

País tem 6 óbitos a cada 100 mil vínculos de emprego no mercado de trabalho formal

### SÉRIE HISTÓRICA DOS ACIDENTES DE TRABALHO

	Nº de notificações	Nº de óbitos
2017	549.405	2.096
2018	623.788	2.022
2019	639.325	2.146
2020	446.881	1.866

Fonte: Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2021.

**Fonte:** Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2021.

Conforme dados apresentados em infográfico, com base em informações do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil registrou, entre os anos de 2017 e 2020, variações significativas no número de acidentes de trabalho e óbitos relacionados.

Nesse período, as notificações anuais oscilaram entre 446.881 e 639.325 casos, enquanto os óbitos variaram entre 1.866 e 2.146. O ano de 2019 apresentou os maiores números, tanto em acidentes quanto em mortes. Já em 2020, observou-se uma queda expressiva, possivelmente em razão das mudanças causadas pela pandemia da COVID-19 no ambiente laboral.

No Brasil, esse cenário adquire contornos ainda mais preocupantes diante das transformações estruturais promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Embora a legislação não tenha modificado diretamente os dispositivos específicos sobre acidentes de trabalho, os seus efeitos indiretos são substanciais.

A ampliação da terceirização, a formalização do contrato intermitente e a flexibilização das jornadas e formas de contratação contribuíram para a precarização das condições laborais, dificultando o acesso a direitos básicos e à prevenção de riscos ocupacionais.

Conforme destaca Delgado (2022), “a reforma flexibilizou a proteção normativa sem fornecer contrapartidas eficazes em termos de fiscalização e segurança, o que expõe o

trabalhador a um ambiente mais instável e propenso a acidentes fatais”. Em contextos de vulnerabilidade contratual, muitos trabalhadores enfrentam maiores riscos de morte, seja por jornadas exaustivas, falta de treinamento, ausência de equipamentos de proteção ou pressão por produtividade.

Portanto, as mortes decorrentes de acidentes de trabalho, longe de serem apenas dados estatísticos, refletem uma realidade marcada por desequilíbrios estruturais agravados pelas políticas de flexibilização. É fundamental que políticas públicas, mecanismos de fiscalização e ações de responsabilidade social sejam reforçados para conter essa tendência e garantir que a modernização das relações laborais não ocorra à custa da vida e da saúde dos trabalhadores.

## **2.4 Normas Regulamentadoras**

As NRs do MTE são instrumentos essenciais para a prevenção de acidentes de trabalho, estabelecem diretrizes para segurança e saúde no ambiente de trabalho, abrangendo temas como ergonomia, proteção contra incêndios, uso de EPI e medidas para evitar acidentes (BRASIL, 2023). O não cumprimento dessas normas pode resultar em deliberações para o empregador, incluindo multas e interdição de atividades. (MARTINS, 2018).

No entanto, muitos funcionários ainda negligenciam as medidas de segurança, resultando em acidentes graves e fatais. A dificuldade na responsabilização do empregador ocorre, muitas vezes, devido à falta de fiscalização e ao ônus da prova que recai sobre o trabalhador. Segundo GOMES (2020), a comprovação da relação entre o acidente e a atividade laboral é um dos principais desafios enfrentados pelos trabalhadores ao buscar indenizações na Justiça do Trabalho.

A responsabilidade pode ser subjetiva, quando há elevada culpa comprovada do empregador ou objetiva, nos casos em que uma atividade desenvolvida pelo trabalhador apresenta risco (PEREIRA, 2019). Essa distinção é fundamental para compreender os direitos do trabalhador acidentado e as obrigações da empresa de fornecer um ambiente seguro.

## **2.5 Responsabilidade do Empregador no Acidente de Trabalho**

A responsabilidade do empregador em relação aos acidentes de trabalho é um tema de grande relevância no direito trabalhista, pois envolve a proteção do trabalhador e a definição dos deveres empresariais.

A responsabilidade do empregador em casos de acidente de trabalho pode ser subjetiva ou objetiva. A subjetiva exige a comprovação de culpa, como dolo, negligência, imprudência

ou imperícia, conforme o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal.

Já a responsabilidade objetiva, prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, não exige culpa, desde que a atividade envolva risco acentuado. Nesse caso, basta a relação entre o dano e a atividade de risco para que o empregador seja responsabilizado.

Dessa forma, em atividades como construção civil, mineração e transporte de cargas, a responsabilidade do empregador pode ser reconhecida de maneira objetiva, dispensando a necessidade de comprovação da culpa (PEREIRA, 2019).

Apesar de a responsabilidade objetiva representar grande avanço na proteção do trabalhador, na prática ainda encontra resistência em muitos julgados. A comprovação do nexo causal entre o acidente e a atividade exercida segue sendo um dos maiores desafios enfrentados pelas vítimas, especialmente quando há falhas nos registros da empresa, ausência de testemunhas ou omissão na adoção de medidas preventivas (GOMES, 2020).

Normas como a NR 6, que trata do uso de EPI, e a NR 17, que regulamenta a ergonomia no ambiente de trabalho, são fundamentais para evitar riscos e proteger a integridade física dos trabalhadores (BRASIL, 2023), o descumprimento dessas normas pode configurar a negligência do empregador, tornando-o passível de responsabilização civil.

Além das normas específicas, a CLT estabelece deveres para o empregador em relação à segurança dos trabalhadores. O artigo 157 da CLT determina que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, fornecendo equipamentos de proteção e treinamentos adequados.

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 (BRASIL, 1977).

Já o artigo 158 impõe obrigações aos trabalhadores para que utilizem corretamente os equipamentos fornecidos e sigam as regras de segurança (BRASIL, 2023). No entanto, a missão do empregador em fiscalizar e garantir a aplicação dessas normas pode resultar na sua responsabilização em caso de acidente.

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 (BRASIL, 1977).

A controvérsia sobre a responsabilidade do empregador ocorre principalmente na comprovação do nexo causal entre o acidente e as condições de trabalho. Segundo GOMES (2020), muitos empregadores tentam fugir da responsabilidade alegando que o acidente ocorreu de culpa exclusiva do trabalhador ou de fatores externos.

Outro ponto de discussão é a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores na comprovação da responsabilidade do empregador. Em muitos casos, a falta de registros competentes de segurança e a ausência de testemunhas dificultam a obtenção de provas para responsabilizar a empresa. Conforme aponta ALMEIDA (2022), essa situação é agravada em setores com alta rotatividade de funcionários, nos quais há pouca preocupação com a criação de um ambiente seguro e adequado ao exercício das atividades.

A evolução da controvérsia também tem sido um fator determinante na responsabilização do empregador. A Justiça do Trabalho tem reconhecido, cada vez mais, a importância das medidas preventivas e a necessidade de garantir condições adequadas de trabalho. Em alguns casos, mesmo quando não há culpa direta do empregador, os tribunais têm aplicado a responsabilidade objetiva, considerando o risco da atividade desenvolvida (SANTOS, 2022).

Dessa forma, torna-se evidente que a responsabilidade do empregador não se limita apenas à indenização em caso de acidente, mas também à adoção de políticas eficazes de prevenção. Conforme apontado por PEREIRA (2019), a implementação de programas de segurança do trabalho, treinamentos periódicos e fiscalização contínua são fundamentais para evitar acidentes e reduzir os riscos no ambiente laboral.

Concluindo, a aplicação das teorias da responsabilidade subjetiva e objetiva depende do contexto do acidente e das características da atividade desempenhada. O cumprimento das normas de segurança e a adoção de medidas preventivas são essenciais para minimizar riscos e evitar litígios. Portanto, a proteção do trabalhador deve ser uma prioridade nas políticas empresariais, garantindo um ambiente de trabalho mais seguro e adequado para todos (SILVA, 2021).

## 2.6 Dificuldades do Trabalhador na Responsabilidade do Empregador

A responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho enfrenta diversas dificuldades no ordenamento jurídico brasileiro. A legislação trabalhista e previdenciária apresenta lacunas que dificultam a comprovação da culpa ou do nexo causal entre o acidente e a atividade laboral.

Embora a CLT e as NRs determinem obrigações de segurança para os trabalhadores, a fiscalização e a aplicação efetiva dessas normas ainda são limitadas, resultando em barreiras para a responsabilização dos infratores (BRASIL, 2023).

Entre os desafios mais recorrentes enfrentados pelos trabalhadores, destaca-se o ônus da prova, cabe ao trabalhador demonstrar que o acidente decorreu de negligência, imprudência ou imperícia do empregador. Com isso, essa comprovação nem sempre é simples, pois muitas empresas não mantêm registros detalhados de incidentes ou omitem informações relevantes, dificultando a produção de provas em processos judiciais (PEREIRA, 2019).

Além disso, o ambiente de trabalho pode dificultar a obtenção de testemunhos desenvolvidos ao empresário. Em muitas situações, os colegas de trabalho têm represálias por parte da empresa e evitam depor em favor do acidente.

Segundo GOMES (2020), o ambiente de trabalho muitas vezes impõe obstáculos à obtenção de testemunhos favoráveis ao trabalhador. Em diversas situações, colegas evitam depor sobre o ocorrido por medo de represálias por parte da empresa. Dessa maneira, faz com que muitos trabalhadores desistam da judicialização, optando por acordos extrajudiciais desfavoráveis ou aceitando benefícios previdenciários.

Outro aspecto que merece atenção é a morosidade do sistema judiciário brasileiro, conforme destaca ALMEIDA (2022), essa demora pode ser prejudicial ao trabalhador que, em muitos casos, precisa de uma compensação financeira imediata para arcar com despesas médicas e sustentar sua família após a incapacidade causada pelo acidente.

No contexto previdenciário, a burocracia para a concessão do benefício acidental também representa uma dificuldade significativa. O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) frequentemente nega benefícios sob alegação de ausência de nexo causal, forçando o trabalhador a recorrer judicialmente para obter o auxílio. Esse processo pode levar meses ou anos, comprometendo o sustento do acidentado e de sua família (BRASIL, 2023).

Portanto, as dificuldades na responsabilização do empregador diante de acidentes de trabalho demonstram a necessidade de avanços legislativos e estruturais no sistema jurídico brasileiro. A redução das barreiras no acesso à justiça, o fortalecimento da fiscalização trabalhista e a ampliação da responsabilidade objetiva em setores de risco são medidas

fundamentais para garantir que os trabalhadores tenham seus direitos garantidos e que os trabalhadores cumpram suas obrigações de maneira mais eficaz (GOMES, 2020).

Esses fatores, somados à informalidade e à terceirização desenfreada, contribuem para a exclusão de milhares de trabalhadores do acesso efetivo à reparação por danos decorrentes de acidentes laborais. A ausência de registros e a negligência em adotar medidas preventivas por parte de empresas de menor porte ou com vínculos precários agravam ainda mais o cenário.

## **2.7 Marcos Legais e Jurisprudenciais sobre Acidente de Trabalho**

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu uma ampla modificação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como nas Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

O objetivo central da reforma foi adequar a legislação às novas formas e dinâmicas das relações de trabalho, buscando modernizar o arcabouço jurídico trabalhista, oferecer maior segurança jurídica aos empregadores e trabalhadores, estimular a geração de empregos e reduzir a informalidade.

Uma das mudanças mais relevantes foi o fortalecimento da negociação coletiva, por meio da previsão de que o acordado entre empregador e empregado pode prevalecer sobre o legislado em diversos aspectos, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada e plano de cargos e salários, desde que respeitados os direitos constitucionais e normas de saúde e segurança do trabalho.

A jornada de trabalho também foi flexibilizada, permitindo, por exemplo, a adoção da jornada 12x36 por meio de acordo individual. Além disso, a reforma possibilitou o fracionamento das férias em até três períodos, um deles com no mínimo 14 dias corridos.

Outra inovação significativa foi a criação do contrato de trabalho intermitente, modalidade na qual o empregado é convocado conforme a demanda, recebendo pagamento proporcional aos dias ou horas efetivamente trabalhados.

A reforma também reconheceu a possibilidade de trabalhadores com maior escolaridade e remuneração superiores a dois tetos do INSS negociarem individualmente cláusulas contratuais com o empregador, com força de lei. A contribuição sindical, antes obrigatória, passou a ser facultativa, condicionada à autorização prévia e expressa do trabalhador, o que reduziu significativamente a arrecadação das entidades sindicais.

Na esfera judicial, a reforma estabeleceu regras mais rigorosas para o ajuizamento de ações trabalhistas, como a previsão de honorários de sucumbência, multas por litigância de má-

fé e a obrigatoriedade do pagamento de custas processuais em caso de ausência injustificada à audiência, o que teve o efeito de reduzir o número de ações protocoladas na Justiça do Trabalho. Também foi introduzida a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais, o que estimulou a resolução de conflitos de forma mais célere e consensual.

A Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário, também foi modificada, principalmente com o intuito de regulamentar a terceirização em todas as atividades da empresa, inclusive em sua atividade-fim, e estabelecer os critérios da responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Já a Lei nº 8.036/1990, que regula o FGTS, sofreu impactos indiretos, especialmente com a introdução da possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes, o que autoriza o saque de até 80% do saldo do FGTS e o pagamento de uma multa rescisória reduzida, de 20%.

Quanto à Lei nº 8.212/1991, relativa ao custeio da Previdência Social, as mudanças nas formas de contratação e de remuneração exigiram adequações no regime de arrecadação, notadamente no caso dos contratos intermitentes, garantindo a manutenção da contribuição previdenciária.

A reforma provocou forte controvérsia. Seus defensores argumentaram que ela seria essencial para dinamizar a economia, aumentar a competitividade das empresas, dar mais liberdade às partes para pactuar condições de trabalho e reduzir a litigiosidade no Judiciário trabalhista.

Por outro lado, seus críticos apontaram que a reforma resultou em precarização das condições de trabalho, perda de direitos históricos dos trabalhadores e enfraquecimento das entidades sindicais. Desde então, seus efeitos práticos têm sido objeto de estudos e debates contínuos na sociedade brasileira.

A tabela abaixo apresenta uma linha do tempo destacando base legais e mudanças relevantes na legislação trabalhista brasileira, com foco nos reflexos sobre os acidentes de trabalho.

**Quadro 3:** Mudanças relevantes na legislação trabalhista brasileira, com foco nos reflexos sobre os acidentes de trabalho.

2017	Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – Altera a CLT e outras leis (Leis nº 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991) para adequar a legislação às novas relações de trabalho, incluindo mudanças como contrato intermitente, flexibilização da jornada e contribuição sindical facultativa.
2019	Início do processo de unificação da legislação trabalhista infralegal, visando facilitar o acesso às normas e reduzir a insegurança jurídica.
2020	Medidas Provisórias da pandemia (como MP nº 927 e MP nº 936) – Estabelecem mudanças emergenciais nas normas trabalhistas, incluindo suspensão de contratos, redução de jornada e teletrabalho, para enfrentar os efeitos da COVID-19.
2021	Marco regulatório trabalhista infralegal – Publicação do Decreto nº 10.854/2021 e Portaria MTP nº 671/2021. Unifica normas sobre vale-alimentação, vale-refeição, vale-transporte, jornada de trabalho, controle de ponto, aprendizagem profissional e registros profissional e sindical.
2023	Atualização da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – Revisa o entendimento sobre o nexo causal e a caracterização de acidente de trabalho, reforçando a proteção ao trabalhador em casos de doenças ocupacionais.

**Fonte:** ADAPTADO, TRT DA 7ª REGIÃO, 2024.

A tabela apresenta uma linha do tempo destacando marcos legais e mudanças relevantes na legislação trabalhista e previdenciária brasileira, com foco nos reflexos sobre os acidentes de trabalho.

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou uma das maiores alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação, impactando significativamente diversos aspectos da relação de trabalho, inclusive no que se refere à segurança e à saúde do trabalhador.

Dentre os efeitos mais relevantes no tratamento jurídico dos acidentes de trabalho, destaca-se a revogação do §2º do artigo 58 da CLT, que tratava do cômputo das chamadas horas in itinere, ou seja, o tempo despendido pelo empregado no trajeto entre sua residência e o local de trabalho quando este fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público.

Com a exclusão desse dispositivo, o tempo de deslocamento deixou de ser considerado como tempo à disposição do empregador, o que influenciou diretamente na caracterização de certos acidentes de trajeto como acidentes de trabalho, gerando debates doutrinários e jurisprudenciais.

Além disso, a Reforma Trabalhista introduziu o artigo 611-A da CLT, que passou a admitir que convenções e acordos coletivos tenham prevalência sobre a legislação em diversos aspectos, inclusive em temas relacionados à jornada de trabalho, intervalos e condições de segurança.

Segundo Dallegrave Neto (2023), tal medida representa uma flexibilização que pode

comprometer a proteção dos trabalhadores, especialmente se os instrumentos coletivos forem utilizados para relativizar normas que visam à preservação da saúde e da integridade física do empregado.

Essa visão é compartilhada por Horvath Junior (2022), que adverte que a prevalência do negociado sobre o legislado deve respeitar limites constitucionais e não pode implicar renúncia a direitos indisponíveis, como os relativos à proteção contra acidentes laborais.

Outra alteração significativa foi a ampliação da terceirização, agora permitida em todas as atividades da empresa, inclusive na atividade-fim. Isso elevou o debate sobre a precarização das condições de trabalho dos empregados terceirizados, uma vez que, segundo diversos estudos e dados estatísticos, trabalhadores terceirizados estão mais expostos a acidentes devido a fatores como menor qualificação, treinamento insuficiente e rotatividade elevada.

Para Castro e Lazzari (2020), a Reforma, ao ampliar a terceirização sem criar garantias equivalentes para esses trabalhadores, potencializou o risco de acidentes e doenças ocupacionais, tornando ainda mais necessária a fiscalização efetiva das condições laborais.

Ademais, a Reforma flexibilizou regras sobre a jornada de trabalho, permitindo, por exemplo, a adoção da jornada de 12 horas por 36 horas de descanso mediante acordo individual escrito, e o fracionamento das férias em até três períodos. Tais mudanças, embora visem à modernização das relações laborais, podem afetar negativamente a recuperação física e mental do trabalhador, contribuindo indiretamente para o aumento dos acidentes decorrentes de fadiga, estresse e sobrecarga.

Em 2019, a Emenda Constitucional nº 103, que trata da Reforma da Previdência, influenciou os benefícios acidentários, alterando regras de concessão e cálculo.

No ano de 2020, durante a pandemia da COVID-19, as Medidas Provisórias 927 e 936 introduziram mudanças emergenciais nas normas trabalhistas, com impacto direto nas relações de trabalho e na proteção dos trabalhadores.

Por fim, em 2023, houve uma atualização da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o nexo causal em acidentes de trabalho, o que representa uma evolução na interpretação dos tribunais quanto à responsabilidade por esses eventos.

A iniciativa de unificar a legislação trabalhista brasileira ganhou impulso em 2021, quando a Secretaria-Geral da Presidência da República anunciou que a dispersão de regras em mais de um milhar de decretos, portarias e instruções dificultava o conhecimento das normas e alimentava a insegurança jurídica em empresas e na própria Justiça do Trabalho.

Para enfrentar o problema, o governo editou o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e

Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais, determinando a revisão, revogação de atos obsoletos e reagrupamento dos dispositivos vigentes em compêndios temáticos claros e sintéticos.

O trabalho, conduzido de forma interministerial e sob coordenação política da Secretaria-Geral, culminou na transformação de mais de 1 000 atos esparsos em apenas quinze textos consolidados, publicados entre novembro de 2021 e março de 2022. A Portaria MTP nº 671/2021, por exemplo, condensou todas as regras sobre registro eletrônico de ponto, contratos de trabalho e políticas públicas de emprego; outras portarias reunificaram normas de segurança e saúde, de auditoria-fiscal e do Programa de Alimentação do Trabalhador.

O governo sustenta que essa limpeza normativa preservou integralmente os direitos materiais já assegurados pela CLT, mas eliminou repetição, lacunas e contradições, reduzindo custos de conformidade e facilitando a atuação pedagógica da Inspeção do Trabalho.

Do ponto de vista jurídico, a consolidação reforçou a hierarquia das fontes: os novos atos infralegais ficaram submetidos à CLT e às leis ordinárias, mas passaram a servir de referência única para empregadores, empregados e advogados, nesse sentido, doutrinadores como Carlos Henrique Bezerra Leite apontam que a medida contribui para a previsibilidade das relações de trabalho, ao mesmo tempo em que desafia intérpretes a releer dispositivos agora organizados sob nova lógica sistemática.

Já Maurício Godinho Delgado reconhece o ganho de clareza formal, porém critica a ausência de diálogo social mais amplo na definição do conteúdo final, reiterando a importância de audiências tripartites recomendadas pela OIT.

A unificação normativa também se conecta a esforços anteriores de racionalização, como o Decreto nº 10.139/2019, que obrigou todos os órgãos federais a revisar seus atos; e prosseguiu depois com o Decreto nº 11.205/2022, que lançou o Programa de Estímulo à Conformidade Normativa Trabalhista.

Em conjunto, essas iniciativas pretendem criar um ambiente regulatório estável, acessível em plataformas digitais únicas, reduzindo litígios decorrentes de interpretações divergentes e gerando vantagens competitivas para empresas que cumprem a lei.

Para os críticos, porém, a rapidez do processo e a centralização decisória podem ter limitado o escrutínio democrático, razão pela qual parte da doutrina segue defendendo que, mesmo consolidado, o marco infralegal deve permanecer sujeito a avaliações periódicas e diálogo social efetivo.

Ainda assim, a experiência brasileira é hoje citada em estudos comparados de codificação administrativa como exemplo de como a organização lógica de regras pode

contribuir para a segurança jurídica sem, necessariamente, alterar o conteúdo substancial dos direitos trabalhistas.

A partir da unificação das normas infralegais trabalhistas promovida pelo Decreto nº 10.854/2021, também conhecido como o Marco Regulatório Infralegal Trabalhista, foram consolidadas e reorganizadas diversas regras que, até então, estavam dispersas em centenas de atos normativos.

Entre os principais temas reorganizados e atualizados, destacam-se aspectos centrais das relações de trabalho, como vale-alimentação, vale-refeição, vale-transporte, jornada de trabalho e controle de ponto, aprendizagem profissional, registro profissional e registro sindical.

No que diz respeito ao vale-alimentação e vale-refeição, o marco regulatório reforçou diretrizes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), estabelecendo critérios mais claros para a concessão dos benefícios, coibindo práticas como o uso do benefício para fins diversos da alimentação ou a imposição de bandeiras ou redes específicas.

A nova regulamentação visou garantir a liberdade de escolha do trabalhador e a transparência nas contratações entre empregadores e operadoras de benefício.

Sobre o vale-transporte, foram reafirmadas regras de sua natureza indenizatória, estabelecendo que ele deve ser concedido antecipadamente, apenas para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, sendo vedado o pagamento em dinheiro, salvo exceções legais. Regras mais claras visaram reduzir fraudes e garantir a aplicação correta do benefício.

Em relação à jornada de trabalho e controle de ponto, a Portaria MTP nº 671/2021, integrante do novo marco, trouxe inovações importantes, como a regulamentação mais detalhada dos sistemas eletrônicos de controle de jornada, inclusive com previsão expressa para o uso de ponto por exceção e ponto alternativo, desde que autorizado por acordo coletivo ou convenção.

Houve também incentivo à digitalização do registro de jornada, com foco na modernização e na simplificação dos procedimentos de fiscalização.

Na área da aprendizagem profissional, a nova regulamentação consolidou regras para contratos de aprendizagem, reforçando o caráter educacional do vínculo e os limites de idade, carga horária e remuneração. Também buscou alinhar os programas de aprendizagem às demandas do mercado e às diretrizes de inclusão social e formação técnica dos jovens.

Quanto ao registro profissional, o marco regulatório tratou da simplificação de procedimentos para a emissão de registros em profissões regulamentadas, como jornalistas, técnicos e profissionais liberais. A intenção foi desburocratizar o acesso ao mercado formal, ao mesmo tempo garantindo que os critérios técnicos e legais continuassem sendo respeitados.

No campo do registro sindical, foram organizadas regras relativas à formalização de entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Previdência, com vistas a promover maior clareza e agilidade no processo de reconhecimento e arquivamento de estatutos e alterações de diretoria. Isso foi feito sem alterar a estrutura legal prevista na Constituição e na CLT, mas com foco na transparência e padronização dos procedimentos administrativos.

Em suma, o novo marco regulatório buscou modernizar, padronizar e desburocratizar o acesso e a aplicação das normas trabalhistas infralegais, sem alterar os direitos fundamentais previstos na CLT.

A reorganização dessas regras, em especial sobre benefícios, jornada, aprendizagem e registros, teve como principal objetivo promover segurança jurídica, reduzir a confusão normativa e facilitar a fiscalização e o cumprimento das obrigações trabalhistas.

Apesar disso, o processo ainda gera debates quanto à sua abrangência, velocidade de implementação e à necessidade de participação social mais ampla na construção das normas consolidadas.

## **2.8 A Reforma Trabalhista de 2017 e seus efeitos nas relações jurídicas**

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 representou uma das mais significativas mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. Seu objetivo declarado foi modernizar as relações de trabalho, reduzir a judicialização e aumentar a segurança jurídica nas contratações.

No entanto, a reforma também suscitou intensos debates acadêmicos e jurídicos acerca da proteção ao trabalhador e do equilíbrio nas relações laborais.

A reforma trouxe mudanças que impactaram a responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho. Entre as alterações, destaca-se a possibilidade de negociação individual de algumas condições de trabalho, o que pode resultar na flexibilização das normas de segurança.

Todavia, essa flexibilização não exime o empregador de sua responsabilidade legal, pois a legislação brasileira mantém a exigência de um ambiente de trabalho seguro e adequado (ALMEIDA, 2022).

Um dos pontos centrais da reforma foi o fortalecimento do princípio da autonomia da vontade, especialmente com a introdução do artigo 611-A da CLT, que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado em diversos aspectos das relações de trabalho. Esse dispositivo permite que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei em matérias como jornada

de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, entre outros. (CARVALHO, 2017)

Entretanto, essa ampliação da autonomia negocial é criticada por parte da doutrina por confrontar o princípio da proteção, norteador do Direito do Trabalho, segundo o qual o trabalhador – parte hipossuficiente da relação – deve ter sua condição jurídica amparada pelo Estado e pela legislação.

Como destaca Mauricio Godinho Delgado, a flexibilização das normas trabalhistas busca adaptar as relações de trabalho às novas demandas do mercado, mas não deve comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores essa prática não pode resultar em precarização.

É essencial preservar garantias como salário digno, jornada justa e proteção contra demissões arbitrárias. A modernização das leis deve ocorrer com equilíbrio e justiça social. O progresso só é válido quando respeita a dignidade do trabalhador.

Adicionalmente, a reforma trouxe modificações que afetam o acesso à justiça, como a imposição de ônus sucumbenciais e de custas processuais mesmo para trabalhadores beneficiários da justiça gratuita, nos termos dos artigos 790-B e 791-A da CLT respectivamente;

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (BRASIL, 1943).

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia,

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias (BRASIL, 1943).

Essas mudanças têm sido objeto de questionamentos quanto à sua constitucionalidade, por afetarem o direito fundamental de acesso à jurisdição, garantido pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal.

Por fim, a reforma impactou também os debates sobre responsabilidade civil do empregador, especialmente em contextos de terceirização e atividades de risco. A resistência

na aplicação da responsabilidade objetiva, prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, se mostra contraditória com o avanço das formas atípicas de contratação e com a necessidade de tutela efetiva à saúde e segurança do trabalhador.

### 2.8.1 Previdenciário

A Lei nº 8.213/1991 garante aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho o direito à concessão de benefícios previdenciários, financiados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A caracterização do acidente é realizada por meio de perícia médica, que avalia o nexo entre a atividade desenvolvida e o agravo sofrido pelo trabalhador, sendo formalizada através da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), documento cuja emissão é obrigatória por parte do empregador (BRASIL, 1991).

No intuito de fortalecer os mecanismos de prevenção e de reconhecimento dos acidentes laborais, foi instituída a metodologia do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP).

Essa ferramenta estatística permite presumir a relação entre determinadas doenças e os setores econômicos nos quais o trabalhador está inserido, facilitando a caracterização do acidente de trabalho e ampliando a proteção social do segurado, mesmo quando a empresa nega a emissão da CAT.

Entre os principais benefícios previdenciários concedidos em razão de acidente de trabalho, destacam-se aqueles voltados à proteção do trabalhador e de seus dependentes diante da perda ou redução da capacidade laborativa. São eles: o auxílio-doença acidentário (B91), destinado ao segurado que fica temporariamente incapaz para o trabalho; o auxílio-acidente (B94), concedido nos casos de sequela permanente que reduz a capacidade para o trabalho habitual; a aposentadoria por invalidez acidentária (B92), aplicada quando a incapacidade se torna permanente e total; e a pensão por morte acidentária (B93), destinada aos dependentes do segurado que falece em decorrência do acidente.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), embora esses benefícios tenham sido preservados, aumentou-se a ênfase na prevenção de acidentes, na adoção de práticas seguras e no comprometimento do empregador com a saúde ocupacional. Nesse cenário, a reabilitação e reinserção profissional do trabalhador acidentado exigem uma atuação mais efetiva do setor de recursos humanos, promovendo ações voltadas à adaptação funcional e ao retorno seguro ao ambiente laboral.

Segundo Carrion (2017), a redução da incidência de acidentes por meio de medidas preventivas eficazes reflete diretamente na diminuição da sinistralidade e na queda da carga tributária relacionada ao Risco Ambiental do Trabalho (RAT), além de contribuir para a

construção de um ambiente mais seguro, sustentável e digno para o trabalhador.

### 2.8.2 Judiciário

O acidente de trabalho é uma das principais preocupações do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sendo dever do empregador zelar por um ambiente laboral seguro e adequado à integridade física e mental dos seus empregados. Nesse contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece importantes instrumentos normativos voltados à fiscalização e à prevenção de acidentes.

O artigo 161 da CLT determina que o Delegado Regional do Trabalho, com base em laudo técnico que constate risco grave e iminente ao trabalhador, pode interditar estabelecimentos, setores, máquinas ou equipamentos, bem como embargar obras, adotando todas as medidas cabíveis para a prevenção de acidentes. Tal medida decorre do poder de polícia do Estado, que visa garantir a proteção coletiva e o cumprimento das normas de ordem pública (CASTRO, 2018; NASCIMENTO, 2018).

Ainda no âmbito repressivo, o artigo 201 da CLT prevê penalidades administrativas significativas para infrações relacionadas à saúde e segurança no trabalho, estabelecendo multas de 3 a 30 vezes o valor de referência para descumprimentos da medicina do trabalho, e de 5 a 50 vezes para irregularidades relacionadas à segurança (DELGADO, 2017).

Essas sanções têm como finalidade inibir condutas patronais negligentes e promover uma cultura de prevenção dentro das empresas, sendo fundamentais para a responsabilização do empregador diante de omissões que resultem em acidentes.

Com a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, essas disposições foram mantidas, preservando-se a responsabilidade patronal na promoção de um ambiente laboral seguro. Um dos pontos mais debatidos da Reforma foi a introdução da possibilidade de homologação judicial dos acordos extrajudiciais, os quais passaram a poder incluir cláusulas indenizatórias relativas a acidentes de trabalho.

Embora esse mecanismo proporcione maior segurança jurídica às empresas e facilite a resolução de conflitos, não impede que, em casos de fraude, coação ou vício de consentimento, o trabalhador busque, posteriormente, a reparação integral dos danos sofridos. Como observa Delgado (2022), a reforma não pode ser interpretada como uma autorização para relativizar normas protetivas, especialmente aquelas que envolvem a saúde e a segurança no trabalho.

Nesse cenário, é indispensável que os mecanismos de fiscalização e controle continuem atuando de forma rigorosa, especialmente em setores com alta incidência de acidentes. A atuação do Ministério do Trabalho, por meio da aplicação de medidas

administrativas previstas nos artigos 161 e 201 da CLT, reforça o compromisso estatal com a proteção do trabalhador e com a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana.

### 2.8.3 Cível

À luz da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), mantêm a possibilidade de o trabalhador acidentado pleitear indenização por danos morais, materiais e estéticos, desde que fique comprovada a culpa do empregador. A responsabilidade civil decorre da violação do dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, conforme previsto na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Reforma não retirou esse direito, mas trouxe mudanças que impactam a forma de apuração e julgamento dessas ações.

Contudo, trouxe consequências importantes para a área cível, especialmente no âmbito das ações indenizatórias por danos decorrentes de acidentes ou doenças do trabalho. Passou-se a exigir maior comprovação do nexo causal e da responsabilidade objetiva do empregador, o que impactou a facilidade com que os trabalhadores podem buscar reparação na Justiça comum (SILVA, 2018; MARTINS, 2019).

Isso significa que o trabalhador precisa demonstrar que houve omissão, negligência ou imperícia por parte da empresa quanto à prevenção de acidentes. Além disso, a Reforma Trabalhista incluiu dispositivos que tratam dos chamados "danos extrapatrimoniais", estabelecendo critérios objetivos para fixação de valores com base no salário do trabalhador, o que gerou críticas por suposta limitação à reparação integral.

### 2.8.4 Tributárias

Desde a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), as consequências tributárias decorrentes dos acidentes de trabalho tornaram-se mais claras, especialmente no que tange às verbas indenizatórias. A jurisprudência consolidada, como no julgamento do Superior Tribunal de Justiça (STJ) no Recurso Especial nº 1.643.343/SP (2019), firmou o entendimento de que valores pagos a título de danos morais, materiais e estéticos possuem natureza indenizatória e, portanto, não sofrem incidência de contribuição previdenciária nem de Imposto de Renda. Nesse sentido, Martinez (2018) e Delgado (2019) ressaltam que tais verbas são compensatórias e, conseqüentemente, não integram a base de cálculo das contribuições sociais.

Contudo, permanece obrigatória a contribuição adicional ao Risco Ambiental do Trabalho (RAT), prevista no artigo 22, inciso II, da Lei nº 8.212/91, que pode ser majorada com base na frequência e gravidade dos acidentes registrados pela empresa. Essa majoração está

diretamente relacionada ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), instrumento que utiliza dados estatísticos para estabelecer presunção da relação entre a atividade econômica e os agravos à saúde dos trabalhadores.

Savaris (2020) destaca o NTEP como ferramenta essencial para a vinculação técnica do risco previdenciário à atividade desenvolvida pela empresa, tendo sua fiscalização intensificada pela Receita Federal entre os anos de 2021 e 2023.

Decisões recentes de 2024, como o Parecer COSIT nº 13/2024, reafirmam que o auxílio-doença acidentário (B91) continua isento da contribuição patronal, diferentemente do auxílio-doença comum, o que gera impacto direto na folha de pagamento das empresas. Ibrahim (2021) enfatiza que essa distinção é crucial para a correta obrigação contributiva do empregador, evitando a incidência indevida de encargos.

Além disso, com a consolidação do sistema eSocial prevista até 2025, houve o reforço da separação clara entre verbas salariais e indenizatórias, o que contribuiu significativamente para a redução das autuações fiscais indevidas por parte dos órgãos de fiscalização.

Carrion (2017) destaca que a prevenção eficaz de acidentes de trabalho não apenas protege a integridade física dos empregados, mas também reduz a sinistralidade das empresas, promovendo a diminuição da carga tributária e criando um ambiente laboral mais sustentável e seguro.

#### 2.8.5 Penais

Na área penal, as consequências do acidente de trabalho envolvem a responsabilização criminal do empregador ou de seus representantes legais quando houver indícios de negligência, imprudência ou imperícia na adoção de medidas de segurança e prevenção.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), embora não tenha promovido alterações diretas na legislação penal, impactou indiretamente a responsabilização ao reforçar a importância da gestão de riscos e da observância das normas regulamentadoras (NRs) de saúde e segurança no trabalho (DELGADO, 2018; GRECO, 2019).

Conforme o Código Penal, em seu artigo 132, expor a vida ou a saúde do trabalhador a perigo pode configurar crime, especialmente em casos de acidentes graves ou fatais. Quando um acidente resulta em lesão corporal (art. 129 do CP) ou morte (art. 121), e se ficar comprovado que a empresa deixou de fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento adequado ou condições seguras de trabalho, pode haver responsabilização penal dos responsáveis legais, incluindo gerentes, diretores e empregadores (NEVES, 2017; MORAES, 2020).

Desde 2017, aumentou a atuação do Ministério Público do Trabalho e do Ministério Público Federal em casos de acidentes com repercussão social, principalmente em setores de alto risco, como construção civil, mineração e indústria pesada (SILVA, 2021). Entre 2020 e 2024, diversas ações penais foram ajuizadas com base em laudos periciais que demonstraram omissão de medidas preventivas por parte dos empregadores (GRECO, 2019).

Além disso, a Reforma reforçou a necessidade de cumprimento das normas de segurança como parte do contrato de trabalho. O descumprimento dessas obrigações pode ser usado como prova em processos criminais, inclusive na responsabilização por homicídio culposo, caso o acidente resulte em morte (DELGADO, 2018).

Em 2025, com a consolidação do eSocial e a rastreabilidade digital das obrigações trabalhistas, tornou-se mais fácil apurar condutas omissas ou dolosas ligadas à segurança do trabalho (NEVES, 2023).

## **2.9 Acidente de trabalho na informalidade**

A responsabilização do empregador no setor informal é significativamente dificultada pela ausência de fiscalização efetiva e pelas condições precárias de trabalho, frequentemente encontradas em ambientes improvisados e sem qualquer controle técnico ou de segurança.

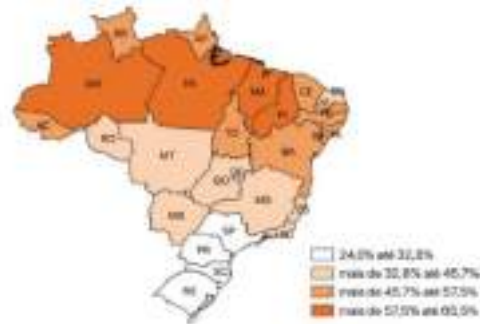
As condições inseguras mais frequentes no setor informal incluem a inexistência de EPIs, iluminação e ventilação inadequadas, desorganização do espaço de trabalho e ausência de sinalização preventiva.

Outro fator relevante é que os ambientes de trabalho informais tendem a ser mais precários, com menor fiscalização, o que aumenta o risco de acidentes. Na prática, a informalidade transfere para o próprio trabalhador o risco de sua segurança, enquanto o empregador se exime de responsabilidades legais por não formalizar o vínculo empregatício, os trabalhadores informais geralmente não têm acesso a proteção social, como o auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez acidentária, ficando desamparados em caso de incapacidade temporária ou permanente.

Os dados apresentados na figura 1 tem relação com o maior dinamismo da estrutura econômica nessas regiões. Os setores que têm por tradição contratar pessoas com carteira assinada são majoritários no Sul e Sudeste, com grandes complexos industriais. Já no Norte e Nordeste tem uma predominância de empreendedores, trabalhadores de conta própria e pequenos negócios que tem por característica a informalidade mais elevada de acordo com o IBGE. São fatores que resultam em acidentes que atingem, em sua maioria as regiões Norte e Nordeste. Em 2022, a proporção alcançou 60,1% (Norte) e 56,9% (Nordeste), segundo dados

do IBGE, como mostra a Figura 1.

**Figura 1:** Proporção de pessoas em ocupações informais.



**Fonte:** IBGE, 2022.

Esse dado tem relação com o maior dinamismo da estrutura econômica nessas regiões. Os setores que têm por tradição contratar pessoas com carteira assinada são majoritários no Sul e Sudeste, com grandes complexos industriais.

Já no Norte e Nordeste você tem uma predominância de empreendedores, trabalhadores de conta própria e pequenos negócios que tem por característica a informalidade mais elevada de acordo com o IBGE.

Apesar do cenário alarmante, medidas simples e de baixo custo poderiam ser eficazes na prevenção de acidentes. A disponibilização e uso adequado de EPIs, treinamentos periódicos sobre segurança e higiene no trabalho, organização mínima do ambiente laboral e cumprimento das normas regulamentadoras básicas (como a NR-6 e a NR-12) já representariam um avanço importante na mitigação de riscos.

Como aponta Rocha (2021), políticas públicas voltadas à formalização de vínculos empregatícios e ao fortalecimento da fiscalização poderiam contribuir significativamente para a proteção dos trabalhadores e para a responsabilização efetiva dos empregadores, ainda que atuem de maneira informal.

A expansão dos aplicativos de entrega, como o iFood, transformou profundamente as relações de trabalho no setor de serviços, criando novas formas de vínculo que escapam das proteções trabalhistas tradicionais. Para compreender os desafios enfrentados por esses trabalhadores, é necessário analisar as condições de informalidade presentes nessa atividade, que geram insegurança jurídica e social. Nesse contexto, discute-se a situação dos entregadores informais do iFood, suas condições de trabalho e a necessidade de regulamentação adequada.

Os trabalhadores informais do iFood, em sua maioria entregadores, desempenham papel essencial na logística de entregas, especialmente em centros urbanos. Porém, atuam sem vínculo formal de emprego, o que significa ausência de direitos trabalhistas básicos, como férias

remuneradas, 13º salário, FGTS e cobertura previdenciária adequada em caso de doença ou acidente. Apesar de serem gerenciados por meio de aplicativos que definem rotas, pagamentos e penalizações, são considerados “autônomos” pelas plataformas, o que os deixa em uma situação de insegurança jurídica.

Além disso, enfrentam jornadas extensas e rendimento variável, muitas vezes dependente de metas ou promoções que incentivam o trabalho em horários e condições adversas, como chuva ou altas temperaturas. A exposição constante ao trânsito aumenta o risco de acidentes, sem garantia de assistência médica ou seguro. Essa realidade evidenciou a necessidade de discutir regulamentações mais claras que reconheçam direitos mínimos, assegurem melhores condições de trabalho e garantam proteção social para esses trabalhadores, que são peça fundamental na economia digital contemporânea.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar os limites e os desafios da responsabilização do empregador em casos de acidente de trabalho, especialmente à luz das alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017.

Adotando-se uma abordagem qualitativa, por meio de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, constatou-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de instrumentos legais destinados à proteção da integridade física e mental do trabalhador, a efetividade dessas normas ainda enfrenta obstáculos significativos na prática cotidiana.

Verificou-se que a responsabilização do empregador pode ocorrer sob a perspectiva subjetiva ou objetiva, a depender da natureza da atividade desempenhada e das circunstâncias em que o acidente ocorreu. Contudo, a prática judicial demonstra que a comprovação do nexo de causalidade entre o acidente e as condições laborais constitui um dos principais entraves enfrentados pelos trabalhadores, dificultado, sobretudo, pela ausência de registros adequados, pela informalidade nas relações de trabalho, pela terceirização e pela limitação no acesso à prova testemunhal.

A análise dos efeitos decorrentes da Reforma Trabalhista evidenciou que, embora esta não tenha promovido alterações diretas na legislação específica sobre acidentes de trabalho, seus impactos indiretos foram significativos. Entre eles, destacam-se o aumento da informalidade, a precarização das condições de trabalho e a ampliação da terceirização e do contrato intermitente, os quais, aliados à flexibilização de normas protetivas, comprometeram o equilíbrio entre capital e trabalho, enfraquecendo a posição jurídica do empregado diante dos riscos ocupacionais.

Outro aspecto relevante examinado foi a atuação do Estado, por meio de políticas públicas e mecanismos de fiscalização. Observou-se que, apesar da existência de normas e diretrizes voltadas à prevenção de acidentes, fatores como a morosidade processual, a burocracia no âmbito previdenciário e a insuficiência de fiscalização efetiva continuam a limitar

o alcance da justiça social nesse contexto.

Conclui-se, portanto, que a responsabilização do empregador por acidentes de trabalho transcende a mera reparação dos danos ocorridos, devendo ser compreendida como instrumento de prevenção e de promoção da dignidade do trabalhador. É imprescindível o fortalecimento de uma cultura de segurança no ambiente laboral, com a participação ativa de empregadores e empregados, bem como a implementação de políticas públicas eficazes, voltadas à fiscalização, à formalização das relações de trabalho e à ampliação do acesso à justiça. Somente assim será possível assegurar a efetividade dos direitos à saúde e à segurança no trabalho, mesmo diante de um cenário normativo marcado pela flexibilização.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Ribeiro de. **Responsabilidade do empregador e segurança no trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2022.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). **Benefícios acidentários: orientações e procedimentos**. Atualizado em 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. 1.1 – **Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)**, no Brasil – 2019/2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho. Atualizadas em 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho**. Atualizadas em 2023.

CARRION, Rafael. **Prevenção de acidentes e impacto tributário nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2017.

CARVALHO, José Eduardo de Resende Chaves. **O negociado sobre o legislado: um retrocesso social?** Revista Fórum Trabalhista, v. 1, p. 1–10, 2017.

CASTRO, Marcus Vinícius Barros de. **Direito do Trabalho: teoria crítica e prática**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Manual de **direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Carlos. **Reforma Trabalhista e segurança no trabalho: desafios e perspectivas**. 2. ed. Porto Alegre: Editora Contracorrente, 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Responsabilidade penal do empregador e normas de segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FLEURY, Roberto; LOPES, Antonio. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Método, 2019.

GOMES, Ricardo de Freitas. **Acidentes do trabalho e responsabilidade civil do empregador**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

GRECO, Rafael. **Atuação do Ministério Público em acidentes de trabalho: análise jurídica e social**. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

HORVATH JUNIOR, Arnaldo. **Doenças ocupacionais e o direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

HORVATH JUNIOR, Osvaldo. **Direitos indisponíveis no direito do trabalho: limites da negociação coletiva**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2022.

IBRAHIM, Carlos. **Contribuições sociais e acidentes de trabalho: análise das obrigações patronais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

MARTINEZ, Ana Paula. **Verbas indenizatórias e suas implicações tributárias**. Curitiba: Juruá, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MIRANDA, Luiz; OLIVEIRA, Carla. **Segurança no trabalho em ambientes informais**. Recife: Editora Universitária, 2009.

MORAES, João Carlos. **Direito Penal do Trabalho: responsabilidades e sanções**. Curitiba: Juruá, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NEVES, Mariana. **Responsabilidade criminal no acidente de trabalho: teoria e prática.** Belo Horizonte: Fórum, 2017.

PEREIRA, João Carlos. **Responsabilidade civil no direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

SANTOS, Maria Clara de Almeida. **Responsabilidade do empregador e segurança no trabalho.** 1. ed. São Paulo: Método, 2022.

SANTOS, Ricardo. **Informalidade e acidentes de trabalho: desafios e soluções.** São Paulo: Atlas, 2022.

SAVARIS, Lucas. **Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário: aspectos práticos e legais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2020.

SILVA, Antônio Carlos da. **Acidente do trabalho: aspectos legais e jurisprudenciais.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

SILVA, Fernanda. **O Ministério Público e a fiscalização dos acidentes de trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SILVA, Joaquim de Sousa Ribeiro da. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho: aspectos atuais.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, Ricardo Alves da. **Segurança do trabalho e responsabilidade do empregador.** 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021.