



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

ANA IZABELLA LEAL DE FARIAS

**A INFLUÊNCIA DO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO
(NTEP) NA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA DAS EMPRESAS: UMA
ANÁLISE JURÍDICA À LUZ DAS NORMAS REGULAMENTADORAS**

**JOÃO PESSOA
2025**

ANA IZABELLA LEAL DE FARIAS

**A INFLUÊNCIA DO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO
(NTEP) NA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA DAS EMPRESAS: UMA
ANÁLISE JURÍDICA À LUZ DAS NORMAS REGULAMENTADORAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

Orientador: Dr. Paulo Henrique Tavares da
Silva.

**JOÃO PESSOA
2025**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

F224i Farias, Ana Izabella Leal de.

A influência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) na responsabilização trabalhista das empresas: uma análise jurídica à luz das Normas Regulamentadoras / Ana Izabella Leal de Farias. - João Pessoa, 2025.

73 f. : il.

Orientação: Paulo Henrique Tavares da Silva.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP). 2. Normas Regulamentadoras. 3. Responsabilidade Trabalhista. 4. Acidente de Trabalho. 5. Saúde Ocupacional. I. Silva, Paulo Henrique Tavares da. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

ANA IZABELLA LEAL DE FARIAS

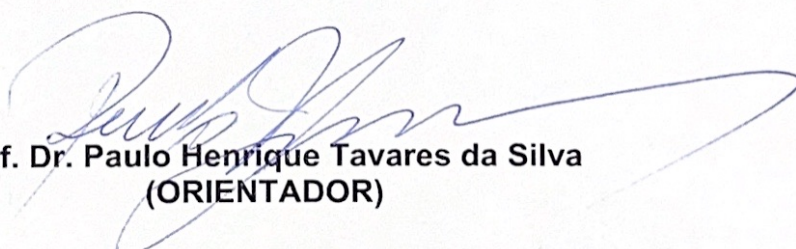
**A INFLUÊNCIA DO NTEP NA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA DAS
EMPRESAS: UMA ANÁLISE JURÍDICA À LUZ DAS NORMAS
REGULAMENTADORAS**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito de João Pessoa do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba como requisito parcial
da obtenção do grau de Bacharel em
Direito.

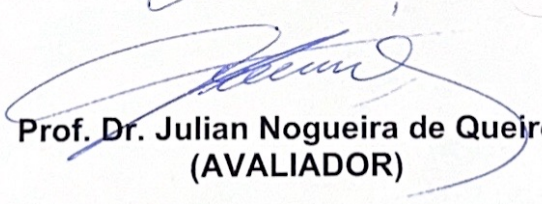
Orientador: Dr. Paulo Henrique Tavares da
Silva.

DATA DA APROVAÇÃO: 24/09/2025

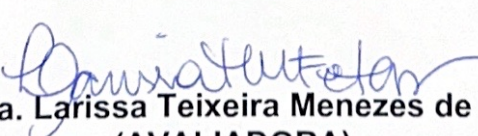
BANCA EXAMINADORA:



**Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva
(ORIENTADOR)**



**Prof. Dr. Julian Nogueira de Queiroz
(AVALIADOR)**



**Prof. Dra. Larissa Teixeira Menezes de Freitas
(AVALIADORA)**

Dedico o mérito deste trabalho aos autores da minha vida: Deus e Nossa Senhora, que me deram a graça de alcançar a finalização do curso que sempre sonhei. Dedico, em especial, ao meus pais, que juntos, com muito amor e dedicação, me criaram, ensinaram valores e nunca mediram esforços para me oferecer uma educação de qualidade. Dedico também ao meu irmão, que é o meu companheiro de vida, com quem compartilho sonhos e desafios. Por fim, dedico ainda à criança sonhadora, exploradora, que apesar dos pesares, lutou e nunca desacreditou de onde os seus pés poderiam pisar e, ao meu futuro, que colherá os frutos desta jornada de aprendizado e crescimento.

AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui é uma conquista inexplicável para mim, pois antes mesmo de começar a graduação, pensei inúmeras vezes que não conseguiria alcançar a vaga neste curso, mas algo dentro de mim sempre me fazia lembrar da minha versão do passado que, mesmo bem pequenininha, ao ser indagada sobre o futuro, respondia sem pensar duas vezes: “Eu quero ser advogada!”. Hoje, eu gostaria de poder voltar no tempo e dizer a essa menininha: nós conseguimos!

Agradeço primeiramente a Deus, por me sustentar nos momentos difíceis, por renovar minhas forças nos momentos de incerteza e por me permitir chegar até aqui com coragem, sabedoria e fé. Agradeço também à minha mãe Maria Santíssima, por sempre interceder por mim, especialmente antes de todas as avaliações durante a faculdade, quando eu pedia pelo seu auxílio.

À minha amada família, meu porto seguro, meus exemplos de vida, meus pais, Alberico e Jailza. Vocês, que abdicaram de noites de sono para cuidar de mim, que trabalharam incansavelmente para me proporcionar o melhor, que me ensinaram o valor da honestidade, da perseverança e do amor ao próximo. Vocês, que me apoiaram em cada decisão, me incentivaram em cada desafio e me apararam em cada queda. Vocês são a minha base, a minha fortaleza, o meu maior orgulho. Agradeço a Deus todos os dias por ter me dado pais tão maravilhosos. Amo vocês mais do que as palavras podem expressar.

Ao meu querido irmão, Thales, meu companheiro de aventuras, meu confidente, meu amigo. Agradeço por cada risada, cada palavra de apoio. Você é meu pedacinho de infância, meu presente de Deus. Te amo muito.

Agradeço também ao meu parceiro de vida, Luan Dantas. Meu amor, obrigada por sempre estar lá para mim, me apoiando, me ajudando, sendo companheiro, melhor amigo e sendo meu verdadeiro e único amor. Eu amo você e, certamente, você é parte de uma das melhores escolhas da minha vida, por isso desejo viver intensamente ao seu lado com tudo que Deus planejou para nós.

Ao meu grupinho do coração, Frigideira Girls (Rita, Luiza e Gleyci), que fez da faculdade um lugar mais leve e divertido. Cada risada, cada momento de apoio mútuo, cada rodinha de estudo antes das avaliações e cada desabafo contribuíram para que essa caminhada fosse mais leve.

Aos demais amigos da graduação, guardarei com carinho todas as memórias que vivemos juntos nessa jornada. Esses anos não teriam sido os mesmos sem a amizade de vocês, agradeço por partilhar tantos momentos bons.

Aos meus amigos do escritório Marcos Inácio Advogados – Unidade Goiana, minha profunda gratidão. Foi nesse ambiente que a teoria ganhou vida, que a paixão pela advocacia floresceu e que compreendi, na prática, o valor da justiça e do conhecimento. Obrigada por me ensinarem tanto e por acreditarem em mim desde o início.

E, por fim, aos meus professores, mestres que iluminaram minha jornada acadêmica, sou grata pelos ensinamentos, incentivos e por acreditarem em meu potencial. Em especial, ao meu orientador, Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva, meu eterno reconhecimento pela sua sabedoria, competência e disponibilidade, que foram fundamentais para a realização deste sonho.

“É justo que muito custe o que muito vale”
Santa Teresa d’Ávila

RESUMO

O presente trabalho visa analisar a influência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) na responsabilização trabalhista das empresas, considerando o cumprimento ou descumprimento das Normas Regulamentadoras (NR's) de saúde e segurança no trabalho. Além disso, possui como objetivo a investigação dos efeitos jurídicos da presunção legal do nexo causal entre as atividades laborais e os danos à saúde do trabalhador. Diante disso, este trabalho busca abordar os fundamentos legais da proteção à saúde ocupacional, com destaque para a legislação previdenciária, os direitos constitucionais e as obrigações empresariais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em seguida, aprofunda-se na estrutura e nas consequências da aplicação do NTEP, bem como na função preventiva das NR's. Por fim, discute-se a interação entre esses instrumentos legais e seus reflexos sobre a responsabilização das empresas, especialmente no que se refere ao ônus da prova, à caracterização da culpa e à jurisprudência trabalhista. Conclui-se que a articulação entre o NTEP e as NR's amplia o dever de diligência empresarial e impõe desafios relevantes à defesa das empresas diante de passivos trabalhistas e previdenciários.

Palavras-chave: Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário; Normas Regulamentadoras; Responsabilidade Trabalhista; Acidente de Trabalho; Saúde Ocupacional.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Technical Epidemiological Nexus (NTEP) on the labor liability of companies, considering the compliance or non-compliance with Occupational Health and Safety Regulatory Standards (NRs). Additionally, it seeks to investigate the legal effects of the presumption of a causal link between work activities and harm to workers' health. The research addresses the legal foundations of occupational health protection, with emphasis on social security legislation, constitutional rights, and the employer's obligations under the Consolidation of Labor Laws (CLT). It then delves into the structure and consequences of NTEP implementation, as well as the preventive role of the NRs. Finally, it discusses the interaction between these legal instruments and their effects on corporate liability, particularly regarding the burden of proof, fault characterization, and relevant labor jurisprudence. The study concludes that the articulation between NTEP and the NRs increases the employer's duty of diligence and imposes significant challenges on companies' legal defense in the face of labor and social security liabilities.

Key-words: Technical Epidemiological Nexus; Regulatory Standards; Labor Liability; Work Accidents; Occupational Health.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Elaboração própria, com base na Lista C do Decreto nº 6.042/2007.35

Tabela 2 – Elaboração própria, com base na Lista C do Decreto nº 6.042/2007.35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR	14
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO	14
2.2 CONCEITUAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO	16
2.3 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR	17
2.4 DEVER LEGAL DO EMPREGADOR SEGUNDO A CLT	20
2.5 RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR	22
2.5.1 Responsabilidade Objetiva.....	23
2.5.2 Responsabilidade Subjetiva	25
3 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO (NTEP)	26
3.1 DEFINIÇÃO, ORIGEM E FINALIDADE DO NTEP (DECRETO Nº 6.042/2007)..	26
3.2 PRESUNÇÃO LEGAL DO NEXO CAUSAL: CONCEITO, FUNÇÃO E ÔNUS DA PROVA.....	28
3.3 IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS E JURÍDICOS DO RECONHECIMENTO AUTOMÁTICO DO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO.....	30
3.4 CRÍTICAS AO MODELO DO NTEP NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA.....	33
3.4.1 Aplicação do NTEP no âmbito trabalhista	36
4 NORMAS REGULAMENTADORAS (NR's) E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS	38
4.1 CONCEITO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S).....	38
4.2 FUNÇÃO PREVENTIVA DAS NR'S NO AMBIENTE LABORAL	40
4.3 DEVERES EMPRESARIAIS: ELABORAÇÃO E CUMPRIMENTO DOS PROGRAMAS (PCMSO E PGR)	42
4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO DESCUMPRIMENTO	44
5 INTERAÇÃO ENTRE O NTEP E NORMAS REGULAMENTADORAS NA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA	47
5.1 ANÁLISE DA RESPONSABILIZAÇÃO COM BASE NA APLICAÇÃO DO NTEP E NO DESCUMPRIMENTO DAS NR's	47

5.2 ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS TRABALHISTAS E AS DEVIDAS RESPONSABILIZAÇÕES	50
5.3 RISCO JURÍDICO E ÔNUS PROBATÓRIO DA EMPRESA	57
5.4 LIMITES E DESAFIOS DA PRESUNÇÃO DO NEXO TÉCNICO FRENTE À REALIDADE EMPRESARIAL.....	59
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS.....	64

1 INTRODUÇÃO

A temática deste trabalho aborda, principalmente, a questão da saúde do trabalhador, evidenciando e correlacionando com a importância econômica, tributária, previdenciária e social que as empresas suportam. Diante disso, é importante destacar que os acidentes de trabalho são considerados, conforme previsto no art. 19 da Lei n.º 8.213/91, como qualquer ocorrência que gere dano físico ou alteração funcional no trabalhador, resultando em morte, ou em perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o exercício de suas atividades laborais, prejudicando a produtividade econômica.

Nesse sentido, foi implementada, através do Decreto nº 6.042, a aplicação e acompanhamento do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), com o intuito de aprimorar a identificação de vínculos entre algumas atividades econômicas e doenças ocupacionais. Esse instrumento trouxe consigo uma presunção legal do nexo causal entre o agravo à saúde e o ambiente laboral.

Nesse contexto, o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR's) é imprescindível, posto que elas visam instituir obrigações legais de prevenção de riscos ocupacionais e constituem importante parâmetro para aferição da conduta empresarial. Assim, o descumprimento dessas obrigações, especialmente daquelas associadas à saúde e segurança no trabalho, poderá caracterizar culpa da empresa diante da aplicação do NTEP, resultando não apenas na concessão de benefícios previdenciários, como também em consequências na esfera trabalhista, como indenizações por danos materiais, morais e lucros cessantes.

Diante desse cenário, surge o problema que norteia esta pesquisa: em que proporção o reconhecimento do NTEP, aliado ao descumprimento das NR's, influencia a responsabilização das empresas?

Nesse íterim, a pesquisa trará uma abordagem mais teórica, com base em pesquisa qualitativa, mediante revisão bibliográfica e doutrinária de autores especializados na matéria, bem como análise jurisprudencial dos principais posicionamentos adotados pelos tribunais sobre o tema, possuindo como finalidade principal a análise jurídica da influência do NTEP na responsabilização das empresas por acidentes de trabalho, sob a ótica do cumprimento ou descumprimento das NR's. A partir dessa investigação, buscamos compreender as consequências jurídicas do reconhecimento automático do nexo causal, refletindo, também, sobre até que ponto

a responsabilidade empresarial pode ser delimitada diante do descumprimento das NR's.

Para uma melhor visualização da discussão, o trabalho foi organizado em quatro capítulos. O primeiro deles dedica-se à fundamentação jurídica da saúde do trabalhador, destacando os principais marcos normativos que asseguram esse direito. Nesse capítulo, são explorados tanto o percurso histórico da legislação sobre acidentes de trabalho quanto a definição legal do instituto, os direitos constitucionais do trabalhador, os deveres do empregador previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as formas de responsabilização, sejam elas subjetivas ou objetivas.

Já o segundo capítulo volta-se ao estudo do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), abordando sua origem, conceito e finalidade, conforme disposto no Decreto nº 6.042/2007. Também são discutidas a presunção legal do nexo causal, seus reflexos na concessão de benefícios e os principais desafios impostos às empresas diante da inversão do ônus da prova. Além de argumentar sobre a presunção legal do nexo causal, seus efeitos na concessão de benefícios e os desafios enfrentados pelas empresas quanto à inversão do ônus da prova. Outrossim, trará também a análise de jurisprudências, examinando a posição em que os tribunais adotam.

Quanto ao terceiro capítulo, este trará como abordagem principal as Normas regulamentadoras (NR's) como instrumento normativo de prevenção e responsabilização. Serão abordadas algumas das principais NR's (como NR-1, NR-7, NR-9 e NR-17), sua função preventiva no ambiente de trabalho e os deveres das empresas na elaboração e cumprimento dos programas de saúde e segurança ocupacional. Analisar-se-ão, ainda, as implicações jurídicas do descumprimento dessas normas.

E, por fim, o quarto capítulo, o qual apresentará a interligação entre o NTEP e as NR's, analisando também a jurisprudência e como essa aplicação conjunta dos instrumentos normativos supracitados afetam na configuração da responsabilidade trabalhista das empresas, destacando-se os impactos sobre o risco jurídico envolvido, os limites da presunção legal do nexo causal e a distribuição do ônus da prova no reconhecimento de acidentes e doenças ocupacionais, além de propor inovações para atualização do NTEP.

2 FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR

A proteção à saúde do trabalhador constitui um dos pilares do Direito do Trabalho, refletindo não apenas um dever jurídico, mas um imperativo de ordem ética, social e constitucional. Nesse sentido a Constituição Federal de 1988, trouxe consigo diversos artigos que elucidam o reconhecimento e valorização do trabalhador, estabelecendo a “dignidade da pessoa humana” e os “valores sociais do trabalho” como fundamentos da República (art. 1º, III e IV, da CRFB/88).

A partir dessa perspectiva, o Ordenamento jurídico brasileiro passou a adotar uma postura prevencionista, visando a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança, além do pagamento de adicionais para atividades insalubres e perigosas. Essa informação encontra amparo jurídico no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal/88, que garante aos trabalhadores a diminuição dos riscos através de normas específicas.

Nesse contexto, o presente capítulo visa buscar a relevância jurídica dessa pesquisa, uma vez que o Brasil possui altos números de ocorrências laborais, seja por afastamento ou morte. Essas condições precárias são verificadas por meio dos índices estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pela Secretaria de inspeção do Trabalho (SIT), em que foram divulgados no dia 28 de abril de 2024, sendo registrado um total de 724.228 acidentes de trabalho, observando-se, portanto, a importância da criação de ambientes laborais mais seguros.

E, por fim, com o intuito de compreender a amplitude e a complexidade da proteção jurídica que acolhe o empregado, este capítulo busca relacionar os fundamentos legais, doutrinários e jurisprudenciais que efetivamente garantem o direito à saúde no ambiente de trabalho.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO

Inicialmente, é necessário ressaltar que o Tratado de Versalhes, no ano de 1919, foi o instrumento que veio pôr fim na Primeira Guerra Mundial e instituir a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo esta entidade responsável pela promoção dos direitos trabalhistas e aplicação das normas internacionais do Trabalho. Diante disso, o Brasil inclui-se como um dos integrantes desde as primeiras reuniões.

Neste mesmo ano, o então presidente, Rui Barbosa, durante a sua campanha eleitoral, abordou nos seus discursos a busca pela melhoria do bem-estar social, da saúde e segurança do trabalhador. No entanto, ainda não havia sido efetivamente implementado, só a partir de 15 de janeiro de 1919, com a publicação do Decreto Legislativo n.º 3.724, que foi instituída, pela primeira vez, a obrigação de indenização aos trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho, ou às suas famílias.

Nessa perspectiva, em 10 de julho de 1934, a Lei n.º 3.724, de 1919, foi substituída pelo Decreto nº 24.637, adicionando a possibilidade de enquadramento das doenças ocupacionais como acidente de trabalho. Assim, neste mesmo ano, foi outorgada a terceira Constituição Brasileira, que trazia em seu texto constitucional um maior amparo ao trabalhador, estabelecendo uma obrigação estatal de proteção em casos de acidentes de trabalho.

Nesse contexto, embora o assunto já viesse tomando uma proporção, apenas em 1943 que houve a publicação do Decreto-Lei n.º 5.452, sendo aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual traz em seu Capítulo V a temática de Segurança e Medicina do Trabalho, que continua constituindo a base normativa para as atuais Normas Regulamentadoras (NR's) editadas pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente denominado Ministério do Trabalho e Previdência.

Posteriormente, em 10 de novembro de 1944, o Decreto-Lei nº 7.036 trouxe uma abordagem mais acessível do que se tratava o acidente de trabalho, trabalhando com um conceito mais simplório, isto é, aquele que ocasiona lesões corporais. Além disso, discorreu também sobre o acidente de trajeto, este último foi melhor dissertado a partir de 14 de setembro de 1967, com a Lei nº 5.316, versando sobre o seu conceito, estabelecendo como aquele que ocorre entre o endereço do trabalho e a residência e vice-versa.

Assim, embora já estivesse havendo meios para reduzir a quantidade de acidentes do trabalho, ela ainda permanecia crescente, o que fez com que em 1º de maio de 1974 fosse publicada a Lei nº 6.036, que dividiu o Ministério do Trabalho e Previdência social, ou seja, o Ministério do trabalho tratava apenas de medidas preventivas voltadas à integridade física e mental do trabalhador, abrangendo a saúde ocupacional, a segurança e a medicina do trabalho, enquanto o Ministério da Previdência e Assistência Social visava o estabelecimento e pagamento de benefícios aos segurados.

Ao longo do tempo, outras alterações legislativas relevantes foram ocorrendo e sendo incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, as quais serão abordadas posteriormente, todas elas com o intuito de ampliar as garantias do trabalhador e garantir melhores condições de higiene, saúde e segurança no trabalho. Tais modificações estão sempre buscando prevenir acidentes e danos à saúde do empregado, demonstrando, portanto, a constante busca pelo progresso e pela preservação da integridade física e mental do trabalhador.

2.2 CONCEITUAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

Na língua portuguesa, a palavra “acidente” se refere ao acaso ou a algo repentino, isto é, que ocorreu sem esperar. Diante disso, o acidente do trabalho pode ser considerado como aquele ocasionado durante o período de trabalho, que cause algum tipo de perturbação para o trabalhador.

Assim, a legislação previdenciária – Lei nº 8.213, de 1991, em seu artigo 19, disciplina o acidente de trabalho da seguinte forma:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991).

Diante disso, para que seja caracterizada a existência do acidente de trabalho, é necessário verificar a presença de elementos essenciais, como, por exemplo, a execução do labor em favor da empresa ou de empregado doméstico, ou em outras condições, como segurado especial ou avulso; além disso, deve haver o comprometimento da integridade física ou mental do trabalhador em decorrência de lesão corporal ou alteração funcional, que resulte em redução ou perda da capacidade para o trabalho e, em casos mais graves, em óbito.

Outrossim, é importante ressaltar que o “acidente de trabalho” não é apenas aquele ocorrido de forma típica, dentro da empresa, como também, no percurso da residência do trabalhador até a empresa, conhecido como acidente de trajeto. E, por fim, também estão inclusas nesse rol, as doenças ocupacionais, que

são compreendidas como aquelas desenvolvidas através da exposição de forma habitual e permanente a agentes nocivos.

2.3 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR

Inicialmente, é importante destacar que a Constituição Federal de 1988 foi um marco importante ao se tratar de saúde, segurança e medicina do trabalho, visando, portanto, a valorização e proteção do trabalhador, foi a partir desse momento que o governo brasileiro passou a ter a devida responsabilidade, uma vez que o artigo 200 da Constituição Federal menciona que é uma das competências do SUS, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho”. Assim, esses direitos estão elencados a partir do artigo 6º, o qual traz o trabalho como um direito social, equiparando-o a educação, a alimentação, a saúde e a outros tipos de direitos sociais importantes, buscando melhores condições para o exercício da atividade laboral.

Nesse contexto, além do artigo supracitado, o art. 7º da CRFB/88 vem tratando dos direitos constitucionais dos trabalhadores urbanos e rurais, além da sua aplicabilidade aos empregados domésticos, trabalhadores avulsos e servidores públicos, estabelecendo um extenso rol de garantias voltadas aos empregados, sendo elas diretamente relacionadas à preservação da saúde, da segurança e da dignidade no ambiente de trabalho, o que motivou a criação de ações de proteção coletiva.

Diante disso, dentre os direitos estabelecidos, destaca-se os incisos XXII, XXIII e XXVIII, que asseguram garantias expressas à integridade física e mental do trabalhador. Nesse íterim, o inciso XXII, dispõe que é dever do Estado realizar a implementação de normas de saúde, higiene e segurança, a fim de reduzir os riscos inerentes à atividade laboral. Este comando normativo alicerça o princípio da prevenção, reconhecendo o risco como elemento principal das atividades laborativas, mas exigindo mecanismos de controle e mitigação.

Reiterando a preocupação com a proteção do trabalhador, o inciso XXIII, do artigo 7º, da CRFB/88, traz para os trabalhadores o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade nos casos de realização contínua de atividades que geram riscos à saúde, esses adicionais são pagos com o intuito de compensar as nocividades trazidas para o trabalhador, sendo, portanto, mais uma expressão

concreta do princípio da proteção, conferido prioridade à preservação da saúde, da integridade física e da dignidade do empregado nas relações laborais.

Já com relação ao inciso XXVIII, este garante aos trabalhadores o seguro contra acidentes de trabalho, definindo o empregador como responsável nesses casos, incluindo ainda a responsabilização pela indenização, quando houver, eventualmente, dolo ou culpa. Tal dispositivo reforça a responsabilidade social e jurídica do empregador na preservação da saúde e da vida do trabalhador, e atua como mecanismo de reparação e prevenção no contexto das relações laborais.

Portanto, é possível identificar que esses direitos constitucionais formam a base principiológica do Direito do trabalho, funcionando como garantias mínimas que devem ser cumpridas, sem nenhuma flexibilização ou renúncia contratual. Segundo Ingo Sarlet (2018), a proteção constitucional ao trabalhador está diretamente ligada à efetivação da dignidade da pessoa humana, devendo orientar toda a interpretação das normas trabalhistas à luz do princípio da máxima proteção.

Ademais, as jurisprudências firmadas no âmbito dos Tribunais Regionais e superior do Trabalho têm reiterado a força normativa dos direitos fundamentais sociais, reconhecendo que a violação das normas de saúde e segurança do trabalho configura ofensa direta à Constituição, vejamos:

I- AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. NORMAS DE HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES E DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O descumprimento reiterado de normas de medicina, saúde e segurança do trabalho constitui afronta direta aos direitos básicos dos empregados e da coletividade, até mesmo à própria dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, valores de suma importância na ordem constitucional vigente, restando evidente a caracterização do dano moral .. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. O quantum fixado deve ser capaz de punir o empregador pelos graves desrespeitos aos direitos básicos do trabalhador, além de conter caráter pedagógico a fim de evitar a repetição desta prática, sempre atendendo aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Recursos conhecidos e improvidos.

(TRT-16 - ROT: 0098200-50 .2013.5.16.0023, Relator.: SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO, 1ª Turma - Gab . Des. Solange Cristina Passos de Castro);

II - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. TUTELA INIBITÓRIA. RECURSO MAL APARELHADO. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, NÃO ATENDIDOS. No aspecto, o recurso de revista obstaculizado está mal aparelhado. Isso porque a parte não indica os dispositivos legais ou constitucionais pertinentes à matéria, nos termos do artigo 896, § 1º-A, II, da CLT. Da mesma forma, não foi suscitada divergência jurisprudencial específica na esteira da Súmula 296, I, do TST. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de

instrumento. Agravo não provido. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INAPLICABILIDADE DO ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST. Ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo provido para conhecer e prover o agravo de instrumento, determinando o processamento do recurso de revista, no particular. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. No caso em tela, o entendimento consignado no acórdão regional apresenta-se em dissonância do desta Corte firmado no sentido de que os danos decorrentes do descumprimento frequente de normas trabalhistas referentes à segurança e à saúde de trabalho extrapolam a esfera individual, ensejando dano moral coletivo a ser reparado, porquanto atentam também contra direitos transindividuais de natureza coletiva, circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. Agravo de instrumento provido ante possível violação do artigo 5º, V, da CF. III - RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO REITERADO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. O Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário do MPT, mantendo a sentença que rejeitou o pedido de pagamento de indenização por dano moral coletivo. A decisão regional consignou que, "embora demonstrada a inobservância de diversas normas trabalhistas pela empresa ré, não se constatou a ocorrência de lesão transindividual a direitos da personalidade." Conforme se extrai dos autos, é incontroverso o descumprimento, por parte da ré, de normas trabalhistas referentes à segurança e à saúde do trabalho, especialmente irregularidades na concessão do intervalo Inter jornada, descanso semanal remunerado e normas de ergonomia constantes da NR 17 da Portaria 3.214/78. Como se vê, é nítida a presença, na aludida conduta da ré, do caráter ofensivo e intolerável, uma vez cristalino o descumprimento de normas mínimas relativas à saúde e à segurança dos trabalhadores. **Acerca do tema, a jurisprudência desta Corte tem decidido, reiteradamente, que os danos decorrentes do descumprimento frequente de normas trabalhistas referentes à segurança e à saúde de trabalho extrapolam a esfera individual, ensejando dano moral coletivo a ser reparado, porquanto atentam também contra direitos transindividuais de natureza coletiva.** Recurso de revista conhecido e parcialmente provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais coletivos no valor de R\$ 200.000,00 - duzentos mil reais. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (Grifos nossos)

(TST - RR: 1000035-65.2019.5.02.0431, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 29/11/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/12/2023).

Diante do exposto, é possível inferir que decisões jurisprudenciais, como estas mencionadas acima, evidenciam que o ordenamento jurídico brasileiro não apenas reconhece o trabalho como direito social, mas exige do empregador e do Estado uma postura ativa de prevenção, zelo e respeito à integridade física e mental

do trabalhador. Analogamente, os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal representam as garantias fundamentais e efetiva proteção da dignidade do trabalhador, reafirmando, portanto, o papel central do Direito do Trabalho como instrumento de efetivação dos direitos fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações laborais.

2.4 DEVER LEGAL DO EMPREGADOR SEGUNDO A CLT

Inicialmente, é importante frisar que anteriormente à emenda Constitucional nº 45/2004, as ações que possuíam como objeto a indenização por acidente ou doença ocupacional eram de competência da justiça estadual, sendo transferida a responsabilidade de julgamento para a justiça do trabalho, conforme dispõe a Súmula Vinculante nº 22, do STF:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04. (BRASIL, 2009)

Diante disso, os pedidos que envolvem casos indenizatórios, é obrigatória a perícia técnica no ambiente laboral, em conformidade com os artigos 145 e 420 do CPC, devendo ser nomeado profissional competente para realização dessa perícia e, conseqüentemente, do laudo pericial, o qual conterá todas as informações necessárias para análise do juiz.

Nesse contexto, o ideal para essas perícias seria a presença de, pelo menos, dois profissionais de áreas diferentes, um responsável pelas condições técnicas que envolvem o ambiente de trabalho e o outro responsável pelas condições físicas do reclamante, com objetivo de trazer uma análise conjunta mais técnica e primorosa.

Dito isso, a Constituição Federal traz em seu artigo 7º, inciso XXVIII, a seguinte afirmação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (...) (BRASIL, 1988)

Nesse sentido, a obrigação de indenizar só estará configurada quando existir situações fáticas que venham caracterizar esses dois elementos: A culpa do empregador e o Nexo de causalidade, estabelecendo, portanto, o dever de indenizar pelo acidente de trabalho quando existir culpa ou dolo do empregador.

Com isso, surge, por conseguinte, a responsabilidade civil, sendo esta determinada como a obrigação de indenizar alguém que sofreu determinado dano em decorrência de um ato ilícito, isto é, surge o direito de reparar quando ocasiona dano patrimonial ou moral a outrem, conforme dispõe o artigo 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.(BRASIL, 2002).

Este artigo supracitado é complementado pelo artigo 927 do Código Civil, o qual reafirma o dever de indenização em caso de ato ilícito, vejamos:” Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)”

No entanto, embora exista a obrigação de indenizar, ela só será reconhecida se houver também a culpa do agente causador do acidente, isto é, a culpabilidade. Portanto, para que seja verificada, existem tipos de responsabilidades do empregador que devem ser observadas, como, por exemplo, a *Responsabilidade in vigilando*, que trata de fiscalizar as atividades realizadas dentro da empresa através de um preposto escolhido por ela mesma (*Responsabilidade in eligendo*).

Por fim, além dos pressupostos já mencionados anteriormente, os quais contribuem para a caracterização da responsabilidade de indenização, existe também o nexo de causalidade, o qual observará se existe o vínculo entre as condições do ambiente e o acidente ou doença do trabalho, ou seja, é através dele que poderá ser caracterizado ou descaracterizado esse elo de ligação e, conseqüentemente a responsabilidade pela indenização, conforme jurisprudências firmadas:

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR . Conforme art. 20, I e II, da Lei n. 8.213/1991, equipara-se ao acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho, desencadeadas pelo exercício do trabalho ou em função das condições em que o trabalho é realizado . Demonstrado pela perícia médica realizada nos autos que o trabalho desempenhado pela reclamante em favor do reclamado atuou como causa da patologia apresentada, impõe-se a responsabilização

civil do empregador pelos danos morais suportados pela obreira. (arts. 186 e 927 do Código Civil).

(TRT-3 - ROT: 00111306320235030101, Relator.: Maristela Iris S .Malheiros, Data de Julgamento: 28/08/2024, Segunda Turma).

Ademais, em se tratando, especificadamente da CLT, seu capítulo V abrange diversos dispositivos que determinam ao empregador o dever de promover medidas preventivas vinculadas à preservação da saúde, segurança e integridade dos trabalhadores durante a atividade laboral.

Nesse contexto, os principais deveres legais do empregador podem ser elencados dentre os artigos 157, 162, 163, 164, 166, 168 e 169 da Consolidação das Leis do Trabalho, que destacam as seguintes formalidades: Fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), a promoção de exames médicos periódicos, a capacitação de trabalhadores para uso de equipamentos e a observância das normas regulamentadoras (NR's). Tais regras devem ser seguidas, posto que o descumprimento dessas obrigações pode configurar infração administrativa, trabalhista e até mesmo civil, nos termos da legislação vigente.

Diante do exposto, evidencia-se que o dever legal do empregador de zelar pela saúde, segurança e integridade física e mental do trabalhador encontra respaldo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente nos artigos que compõem o Capítulo V, conforme já mencionado, e se harmoniza com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Tal responsabilidade, de natureza preventiva e protetiva, não se limita ao cumprimento formal das normas legais e regulamentares, mas exige uma postura ativa e diligente na promoção de um ambiente laboral seguro e saudável.

Logo, a jurisprudência trabalhista, ao reconhecer a ocorrência de danos morais decorrentes do descumprimento reiterado das normas de medicina e segurança do trabalho, reforça a centralidade desses deveres na preservação dos direitos fundamentais sociais. Assim, a atuação do empregador deve ser pautada não apenas pela legalidade, mas por um compromisso ético e social com a valorização do trabalhador, condição essencial para a efetivação da justiça social no âmbito das relações laborais.

2.5 RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR

A responsabilidade civil do empregador em face de acidentes e doenças do trabalho constitui tema central no Direito do Trabalho e na responsabilidade civil contemporânea, apresentando-se sob diferentes modalidades. De um lado, encontra-se a responsabilidade objetiva, fundamentada na teoria do risco, segundo a qual o simples exercício da atividade econômica pode justificar o dever de indenizar, ainda que ausente a comprovação de culpa direta do empregador. Esse entendimento, respaldado pelo art. 927, parágrafo único, do Código Civil e consolidado em decisões do Tribunal Superior do Trabalho, tem sido reforçado pela aplicação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), que desloca o ônus probatório para o empregador. Nesse contexto, parte da doutrina defende, inclusive, uma modalidade intermediária de responsabilização, marcada pela presunção de culpa, que se coloca entre a responsabilidade objetiva e a subjetiva.

De outro lado, mantém-se a responsabilidade subjetiva, alicerçada nos arts. 186 e 187 do Código Civil, a qual exige a comprovação de conduta culposa, do dano e do nexo de causalidade para que surja o dever de reparar. Nessa linha, situações como abuso de direito, desvio de função ou omissão quanto às normas de saúde e segurança do trabalho podem ensejar a responsabilização do empregador.

Assim, a análise comparativa evidencia que ambas as modalidades convivem no ordenamento jurídico, sendo aplicadas de forma complementar, a depender das circunstâncias fáticas e jurídicas de cada caso concreto.

2.5.1 Responsabilidade Objetiva

Nos dias atuais, independentemente da comprovação da culpa direta, ocorrerá a responsabilização do empregador nos casos de danos sofridos pelo empregado, isto é, o simples risco da atividade já pode justificar o dever de indenizar. Diante disso, a culpa na modalidade in eligendo, conforme já mencionado anteriormente, tornou-se insignificante para a configuração da responsabilidade civil do empregador. Diante disso, o entendimento que está prevalecendo é que mesmo não havendo a comprovação da conduta culposa do empregador, a vítima merece ser ressarcida. Portanto, os riscos econômicos e os danos decorrentes da atividade laboral que estão presentes no empreendimento devem ser assumidos pelo empregado, haja vista a hipossuficiência da relação jurídica.

Nesse contexto, em virtude do dever de zelar pelos empregados, o empregador é civilmente responsável pela segurança daqueles que compõem o quadro funcional, sendo, portanto, uma obrigação jurídica e contratual. Logo, a adoção de medidas de segurança para prevenção de acidentes e doenças é extremamente importante, uma vez que o empregador assume o risco da atividade econômica, respondendo civilmente pelos danos decorrentes de sua omissão, seja por meio da responsabilidade subjetiva, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, conforme supracitado, ou mesmo em algumas situações que envolvem o risco da atividade econômica, conforme consta o § único do artigo 927 do mesmo Código, segue abaixo:

Art. 927 (...)

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002).

Assim, tem-se percebido que as cortes estão adotando esse entendimento, conforme jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS MATERIAIS, MORAIS E ESTÉTICOS. ATIVIDADE DE RISCO. NATUREZA OBJETIVA DA RESPONSABILIZAÇÃO. SUBSUNÇÃO DO CASO AO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 927 DO CC. JURISPRUDÊNCIA DA SBDI-1 E DEMAIS TURMAS DO TST. TEMA 932 DA REPERCUSÃO GERAL. 1. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do leading case do Tema 932 da tabela de repercussão geral, decidiu pela compatibilidade da responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do CC com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. 2. Esta Corte, por sua vez, entende que as atividades do reclamante (manejo rural de animais de grande porte) envolvem riscos acentuados em relação à média das demais atividades, sendo desnecessária a verificação do elemento subjetivo, por se tratar de hipótese de responsabilização objetiva, nos moldes do supramencionado dispositivo civilista. 3. Constatado que o reclamante sofreu lesões materiais, estéticas e teve o seu direito de personalidade maculado, a condenação do empregador é medida que se impõe. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.

(TST - RR: 0001705-26.2019.5.09.0023, Relator.: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 10/04/2024, 3ª Turma, Data de Publicação: 12/04/2024)

Nesse sentido, destacam-se decisões que reafirmam a prevalência da teoria do risco nas relações de trabalho em que o perigo é inerente à função desempenhada, reforçando a proteção jurídica ao empregado e a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Contudo, além da responsabilidade objetiva e subjetiva, a qual será abordada logo mais, parte da doutrina vem apontando a existência de uma terceira

via de responsabilização do empregador, conforme pontuado por Marcelo Braghini (2020), ao analisar a incidência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), sustenta:

Através desse fundamento legal, passamos a sustentar a tese de uma modalidade intermediária de modalidade de responsabilidade do empregador, a presunção de culpa, posicionada entre a responsabilidade subjetiva e objetiva, e igualmente a esta última, lastreada na boa-fé objetiva que dê respaldo principiológico às avenças contratuais, e em especial, aquela formada entre empregado e empregador.” (BRAGHINI, 2020, p. 223 – Revista TST).

Logo, a ideia trazida por Braghini reforça a lógica protetiva do Direito do Trabalho, uma vez que o NTEP desloca o ônus da prova para o empregador. Assim, presume-se que o adoecimento laboral decorra da atividade profissional, cabendo ao empregador demonstrar a inexistência do nexo causal mediante a apresentação de provas robustas. Trata-se, portanto, de uma forma de presunção de culpa, que não se confunde nem com a responsabilidade subjetiva pura, nem com a objetiva, constituindo uma construção doutrinária que fortalece a tutela do trabalhador sem afastar a possibilidade de defesa da empresa.

2.5.2 Responsabilidade Subjetiva

Já com outro entendimento, temos Cavalieri Filho, que em seu livro “Programa de responsabilidade civil”, afirma que:

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano. (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 76)

Dito isso, é possível perceber que desde o Código civil de 1916, o qual já se encontra revogado, é abraçada a ideia de que todo tipo de responsabilização está voltado à ideia da “culpa”. Diante disso, tem-se o entendimento que será obrigação da vítima a demonstração dos requisitos que venham caracterizar o ato ilícito e, conseqüentemente, o dano a outrem, que são eles: fato lesivo voluntário, causado pelo agente, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência; ocorrência de um dano patrimonial e/ou moral e o nexo de causalidade ou etiológico entre o dano e o comportamento do agente, conforme dispõe Enoque Ribeiro dos Santos.

Além disso, é gerado também o dever de indenizar quando o abuso no exercício de um direito ou de um poder ultrapassar os limites e venham causar

prejuízos a terceiros, violando os princípios fundamentais, como a boa-fé e os bons costumes, como diz o artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (BRASIL, 2002).

Assim, analogamente, o artigo supracitado pode ser utilizado nos casos em que ocorre o desvio de função nas relações de trabalho, posto que se enquadra como uso abusivo de um direito, sendo o empregado designado para realizar atividades diversas daquelas previstas em seu contrato. Logo, fica o empregador responsabilizado pelo desvio funcional e pelo pagamento da diferença salarial, mesmo sem o trabalhador ser formalmente promovido, conforme entendimento previsto na OJ nº 125 da SDI-1 do TST.

Portanto, em análise concomitante às duas teorias, conclui-se que a responsabilidade objetiva se limita aos pressupostos tradicionais: conduta, dano e nexo de causalidade, enquanto na subjetiva é adicionada a culpa como condição para a obrigação de reparar o dano. Logo, atualmente, o ordenamento jurídico utiliza ambas as teorias, a depender do caso, tendo, a responsabilidade objetiva, ganhado cada vez mais espaço.

3 O NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO (NTEP)

A implementação desse instituto, por meio do Decreto nº 6042/2007, trouxe consigo grandes avanços para o sistema previdenciário brasileiro, dentre eles, o reconhecimento de doenças ocupacionais. Nesse sentido, esse instrumento passou a relacionar a atividade econômica exercida pelo trabalhador e os agravos à saúde dele, podendo identificar, de forma mais simples, a ocorrência do acidente de trabalho.

Nesse contexto, o presente capítulo tem por finalidade abordar os principais aspectos jurídicos do NTEP, desde sua origem e finalidade até seus efeitos práticos sobre o reconhecimento de benefícios e a responsabilização do empregador. Além disso, serão analisados, ainda, os fundamentos legais da presunção do nexo causal, os impactos previdenciários e jurídicos decorrentes de sua aplicação, bem como as principais críticas ao modelo sob a perspectiva do Direito Previdenciário e do Direito do Trabalho.

3.1 DEFINIÇÃO, ORIGEM E FINALIDADE DO NTEP (DECRETO Nº 6.042/2007)

O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) é um mecanismo normativo criado no âmbito da Previdência social brasileira, com o objetivo de determinar, de acordo com critérios estatísticos, uma relação entre determinadas doenças e atividades econômicas exercidas pelos trabalhadores. Esse instituto foi implantado por meio do Decreto nº 6.042/2007, que trouxe consigo alterações importantes no Regulamento da Previdência social, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999. Após isso, passou-se a verificar a existência do nexo causal entre a atividade profissional e o agravo à saúde, a existência de vínculos epidemiológicos observáveis entre grupos populacionais e categorias econômicas específicas.

Dessa forma, é importante destacar que o surgimento do NTEP se deu por variados motivos, dentre eles, pelo fato de que o Brasil possui uma cultura histórica de não reconhecer, de forma adequada, a relação entre doenças e acidentes com o ambiente de trabalho, ocasionando uma grande quantidade de subnotificações, principalmente quando se trata da emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), isso ocorre devido aos impactos econômicos, jurídicos e sociais que as empresas podem vir a sofrer.

Nesse sentido, o funcionamento do NTEP baseia-se na correlação entre os códigos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e da Classificação Internacional de Doenças (CID-10), conforme previsto na chamada Lista C, constante do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999. Assim, essa matriz foi elaborada através de dados epidemiológicos e registros do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com apoio de órgãos especializados, visando tornar esse processo de reconhecimento do nexo mais claro e objetivo.

Diante desse contexto, é possível perceber que a finalidade do NTEP é trazer uma abordagem mais padronizada, com base nas estatísticas, para o reconhecimento do nexo causal entre doenças e atividades laborais, não apenas depender de análise pericial individualizada. Com isso, este dispositivo se apresenta como um elemento que trouxe modernidade e uniformidade para a administração previdenciária, principalmente, na concessão de benefícios, reduzindo a subjetividade nas decisões.

Portanto, embora o NTEP não substitua a perícia médica, pois ela ainda continua sendo uma das etapas para a verificação da incapacidade e nem presume, de forma absoluta, a origem laboral da doença, ele oferece uma base técnica para o

reconhecimento inicial do nexo. Conclui-se, assim, que a finalidade essencial do NTEP não é substituir a análise individual de casos, mas sim oferecer um ponto de partida técnico baseado em dados populacionais, tornando a administração pública mais eficiente, especialmente no campo da proteção social.

3.2 PRESUNÇÃO LEGAL DO NEXO CAUSAL: CONCEITO, FUNÇÃO E ÔNUS DA PROVA

Nesse cenário, com a introdução do NTEP no ordenamento jurídico, passou-se a visualizar que o NTP (Nexo técnico previdenciário) está inserido no conceito do NTEP. Este instrumento é caracterizado como uma presunção legal relativa (*Juris tantum*), posto que permite provas contrárias, sendo, inicialmente, o ônus da prova do empregador ou do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a fim de descaracterizar o direito existente, vejamos:

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO. O nexo técnico epidemiológico (NTEP) estabelece presunção relativa de existência de nexo causal doença-labor, cabendo à empresa o ônus probatório em sentido contrário. Não afastada tal presunção, faz jus a empregada às indenizações correspondentes ao período de garantia de emprego acidentária e aos danos morais sofridos.

(TRT-4 - ROT: 00201158320195040731, Data de Julgamento: 30/04/2021, 4ª Turma)

Nesse mesmo sentido, a jurisprudência citada confirma o entendimento doutrinário e normativo de que o Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) está vinculado à relação entre a moléstia causada e a atividade desempenhada, baseando-se em dados epidemiológicos que detectam quais as doenças com maior frequência em determinado ramo econômico. Diante disso, conforme supracitado, cabe ao empregador o ônus da prova, quando ele não consegue comprovar o afastamento desse vínculo, permanece o entendimento estabelecido pelo INSS com base no NTEP.

Assim, o trabalhador faz jus a diversos direitos, um deles é a estabilidade provisória do emprego e a indenização por danos morais, em virtude da lesão sofrida, dentre outras obrigações e implicações indenizatórias que são geradas para o empregador. Portanto, verifica-se que os impactos ocorrem tanto na esfera trabalhista, ao gerar os encargos a serem quitados, quanta na previdenciária, ao determinar a

natureza acidentária do benefício. Por isso a necessidade de reforçar o caráter preventivo e protetivo, exigindo uma gestão de segurança mais eficiente, que vise prevenir possíveis problemáticas futuras.

No entanto, a jurisprudência abaixo traz mais um ponto a ser analisado, que é a presença das concausas, vejamos:

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. NTEP. PRINCÍPIO DA APTIDÃO DA PROVA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. O nexo técnico epidemiológico - NTEP - é determinado a partir do cruzamento entre os códigos da Classificação Internacional de Doenças (CID 10) e da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE) do empregador, apresentado na lista C do Anexo II do Decreto n. 3.048/99. Baseia-se em dados epidemiológicos que revelam as doenças com maior prevalência em dadas atividades econômicas e constitui presunção relativa de nexo causal entre as moléstias que acometem o trabalhador e as atividades desempenhadas por ele em razão do contrato de trabalho. Constatado o NTEP, inverte-se o ônus probatório, com base no princípio da aptidão da prova, cabendo ao empregador comprovar a existência do fato desconstitutivo do direito, encargo do qual a reclamada não se desincumbiu a contento. CONCAUSAS SUPERVENIENTE DEPENDENTE. NÃO EXCLUSÃO DO NEXO CAUSAL. COMPLICAÇÕES DE CIRURGIA REALIZADA EM RAZÃO DE DOENÇA DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. As concausas, quando preexistentes ou concomitantes, não excluem o nexo causal, e, conseqüentemente, a obrigação de indenizar. O empregador não seria, a princípio, responsável pelo agravamento da situação em razão da concausa superveniente independente, mas as concausas supervenientes dependentes se inserem na responsabilidade do empregador que colocou o trabalhador naquela situação. Logo, uma eventual concausa superveniente dependente de complicações da cirurgia não romperia o nexo de causalidade. CONCAUSA COMO FATOR DE REDUÇÃO DO VALOR INDENIZATÓRIO. APLICAÇÃO APENAS NO QUE DIZ RESPEITO À INDENIZAÇÃO POR DANO À MORAL. INAPLICABILIDADE À INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. O C. TST pacificou entendimento no sentido de que a concausa será utilizada como fator de redução do valor indenizatório apenas no que diz respeito à indenização por dano moral. No caso dos lucros cessantes, o art. 950, caput, do Código Civil estabelece que a indenização deve corresponder à quantidade de trabalho para o qual a vítima se inabilitou. Recurso do reclamante provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenizações por danos morais, materiais e do período de garantia provisória de emprego em razão de doença do trabalho.

(TRT-15 - ROT: 00109771020175150003 0010977-10.2017.5.15 .0003, Relator.: JOAO BATISTA MARTINS CESAR, 11ª Câmara, Data de Publicação: 16/10/2020)

Dando sequência à análise, o intuito do empregador era romper o nexo causal em razão da concausa superveniente, como foi o caso em questão, posto que houveram complicações cirúrgicas em decorrência da doença causada pelo trabalho. No entanto, o tribunal rejeitou essa tentativa, afirmando que essas complicações são consequência de uma doença que surgiu do ambiente de trabalho, e por isso o nexo

de causalidade com o trabalho se mantém, não excluindo, por si só, o dever de indenizar.

Por fim, embora o tribunal tenha determinado uma redução no valor da indenização do dano moral, posto que já foi algo decorrente da doença, essa mesma ideia não é aplicada aos danos materiais, como os lucros cessantes, os quais são calculados com base no comprometimento da capacidade laborativa.

3.3 IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS E JURÍDICOS DO RECONHECIMENTO AUTOMÁTICO DO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO

Assim, ao pensar em Previdência Social, é comum a associação imediata a figura dos segurados e dos benefícios a eles concedidos. Entretanto, as empresas desempenham um papel fundamental nesta sistemática, que, muitas vezes, acaba sendo pouco conhecido, mas merece um maior destaque.

Nesse sentido, a organização da Seguridade Social brasileira se baseia em um conjunto integrado participativo do poder público e da sociedade para garantia dos direitos à Previdência, Saúde e a Assistência Social.

Neste cenário, cabe ressaltar que além da contribuição do trabalhador, segurado da previdência, uma parte significativa do custeio para a previdência social é realizada por meio da contribuição previdenciária das empresas, a Contribuição Previdenciária Patronal– CPP, incidente sob a folha de pagamento, conforme disposto no artigo 195, inciso I, alínea “a” e inciso II da Constituição Federal.

É importante esclarecer que a Contribuição Patronal representa um custo adicional relacionado à contratação de mão de obra que é diferente do INSS descontado da folha do empregado (retido).

Nesse sentido, todas as pessoas jurídicas que contratam empregados devem recolher o INSS patronal, em regra, isso incluem as sociedades empresárias, associações, fundações, equiparadas e empregadores rurais, inclusive as empresas optantes do Simples Nacional precisam ter atenção às regras específicas relacionadas ao anexo que se enquadram, pois poderá haver previsão da contribuição.

Diante disso, as empresas e equiparadas, devem contribuir com 20% sobre a remuneração paga, devida ou creditada aos segurados empregados e avulsos que

lhe prestem serviço durante o mês. Para instituições financeiras, há uma complementação de 2,5%, deixando a alíquota em 22,5%.

Além disso, incide sobre essa base o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT), ou Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa Decorrente dos Riscos Ambientais do Trabalho (GILRAT), com alíquotas de 1%, 2% ou 3%, conforme o grau de risco da atividade, de acordo com o CNAE. O SAT/GILRAT sofre ainda a influência do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), que pode reduzir pela metade ou dobrar a alíquota base, variando entre 0,5 e 2,0.

Nisso, também há a Contribuição Adicional ao SAT/GILRAT, destinada ao custeio das Aposentadorias Especiais, que se aplica quando o segurado exerce atividade com exposição a agentes nocivos, em percentuais de 6%, 9% ou 12%, conforme o grau de nocividade.

Esses reflexos são decorrentes da existência dos benefícios de natureza acidentária são decorrentes do exercício do trabalho a serviço da empresa causando lesão corporal ou perturbação funcional que cause perda ou redução, seja ela permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho ou óbito do trabalhador. Tanto decorrem da ocorrência de acidentes de trabalho típicos, como de doenças do trabalho (resultam das condições em que o trabalho é realizado) ou doenças profissionais (inerentes a uma determinada atividade laboral). Estes benefícios merecem maior atenção das empresas, pois podem trazer impactos nas relações de trabalho e aumento na carga tributária.

Diante de todo esse cenário contributivo e da lógica que rege a relação entre empresas e a Previdência Social, é fundamental que se compreenda com clareza quais são os benefícios de natureza acidentária reconhecidos pelo INSS, suas características e implicações jurídicas. Esses benefícios estão diretamente ligados às ocorrências que envolvem acidentes de trabalho ou doenças relacionadas às condições laborais, sendo classificados como de natureza acidentária e, portanto, sujeitos a regras específicas dentro do regime previdenciário. Assim, segue abaixo o detalhamento dos principais benefícios que podem ser concedidos quando reconhecido o nexo entre a atividade profissional e o agravo à saúde do trabalhador:

- 1- Aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho:** Concedido ao trabalhador que se encontra permanentemente incapacitado, decorrente de acidente do trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho, gera suspensão do contrato de trabalho cabendo e em caso de revisão com cancelamento

do benefício, o trabalhador deverá retornar as atividades e terá direito a estabilidade provisória de 12 meses;

- 2- Auxílio-doença por acidente do trabalho:** Cabível em situações que o trabalhador estiver incapacitado temporariamente, por um prazo superior a 15 dias, decorrente de acidente ou doença relacionadas ao trabalho. Gera suspensão do contrato de trabalho com a obrigatoriedade de depósito dos valores de FGTS, bem como o direito a estabilidade provisória de 12 meses após o retorno das atividades. Também é contabilizado no cálculo do FAP;
- 3- Auxílio-acidente por acidente do trabalho:** Benefício indenizatório concedido em situações em que o trabalhador que sofreu acidente de trabalho ficou com redução permanente da capacidade para o trabalho habitualmente exercido. O recebimento do benefício não impede que o segurado retorne ao trabalho e o pagamento realizado pelo INSS, pode ser acumulado com o salário;
- 4- Pensão por Morte por Acidente de Trabalho:** Concedido aos dependentes do trabalhador falecido em decorrência de acidente do trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho.

Portanto, é importante destacar que todos os benefícios acidentários são contabilizados no cálculo do FAP, além de implicarem responsabilidades trabalhistas ao empregador, como a estabilidade provisória e o recolhimento do FGTS durante afastamentos. Desse modo, cada benefício acidentário possui implicações específicas que impactam a gestão empresarial, especialmente nas seguintes esferas:

- 1- Ações regressivas do INSS:** O INSS poderá cobrar da empresa os valores pagos a título de benefício acidentário, se comprovada a negligência da empresa;
- 2- Aumento da alíquota do FAP:** O cálculo do Fator Acidentário de Prevenção leva em consideração o número de benefícios acidentários concedidos e o número de CAT's emitidas para os funcionários da empresa, podendo aumentar a alíquota incidente sob a folha de salários;
- 3- Custos com afastamento:** Custos operacionais com a eventual necessidade de readequação do posto de trabalho, contratação e/ou treinamento de outro colaborador e se tratando de benefício por incapacidade temporária decorrente

de acidente do trabalho, é necessária a manutenção do recolhimento dos valores de FGTS;

- 4- **Indenizações Trabalhistas:** A concessão de um benefício previdenciário ao empregado da empresa, principalmente os de natureza acidentária, pode gerar ações indenizatórias trabalhistas, bem como, procedimentos administrativos de fiscalização.

Diante disso, conclui-se que o reconhecimento automático do nexo causal, por meio de instrumentos como o NTEP, além de facilitar o acesso aos benefícios pelos trabalhadores, intensifica os deveres previdenciários e a responsabilidade jurídica das empresas. O FAP, nesse contexto, torna-se um importante instrumento de controle e incentivo à prevenção, já que sua aplicação reflete diretamente a conduta das empresas na promoção de ambientes laborais seguros.

3.4 CRÍTICAS AO MODELO DO NTEP NO DIREITO PREVIDENCIÁRIO E TRABALHISTA

Embora o NTEP seja um sistema adotado pelo INSS, muitos críticos trazem implicações relevantes que podem influenciar nos resultados e, principalmente na caracterização da natureza acidentária do benefício.

Dessa forma, muitos questionamentos são levantados, dentre eles, a ideia de que o Nexo Técnico Epidemiológico deveria ser a correlação entre a Classificação Internacional de Doenças (CID) e a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), isso ocorre pelo fato de que a correlação CID x CNAE, não está levando em consideração a efetiva atividade laboral realizada pelo trabalhador. Assim, como a intenção é vincular o trabalho com a doença, seria mais adequado relacionar o CID x CBO, a fim de evitar a ocorrência de problemáticas.

Além disso, outra situação importante é a questão dos dados epidemiológicos/ populacionais, os quais são todos levados em consideração, independentemente da natureza acidentária, sendo acrescentado também o aux. Acidente, até mesmo aqueles concedidos em razão de acidentes de qualquer natureza. Nessa situação, a autora, Cláudia Salles Vilela Vianna, em – Acidente do trabalho – Abordagem Completa e Atualizada (2015) – aborda a injustiça em utilizar nos cálculos estatísticos todos os benefícios, e não apenas os de espécie acidentária.

Dessa forma, com a utilização de todos os benefícios nos cálculos epidemiológicos, bem como com a correlação entre o CID x CNAE e não CID x CBO, tem-se um elevado número de acidentes, o que implicará no aumento do SAT, em até 100%, não em sua redução de 50%, conforme prevê o art. 10 da Lei nº 10.666/2003, isso acaba desestimulando o empregador a buscar ações de melhoria no ambiente laboral, já que foi possível identificar uma falha na contabilização dos registros como acidentários.

Por fim, Vilela também ressalta a desatualização e incongruência da Lista C, a qual faz parte do Anexo II do Decreto nº 3.048/1999 e que passou a ser aplicada desde 12 de abril de 2007, com a criação do NTEP.

A partir daí, o reconhecimento do acidente de trabalho passou a seguir um novo modelo: caso o trabalhador apresente um laudo médico com um código CID (Classificação Internacional de Doenças) que esteja relacionado ao CNAE da empresa (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), conforme previsto na Lista C, o perito do INSS pode presumir a existência do nexo entre a doença e o trabalho, ou seja, pode reconhecer o acidente de trabalho automaticamente, mesmo sem a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Nesse contexto, em uma análise mais aprofundada dessa Lista, é possível verificar algumas situações que transpassam inconfiabilidade ao modelo estatístico adotado, colocando em xeque a validade técnica e jurídica do nexo presumido, vejamos:

INTERVALO CID 10	CNAE
A15 – A19 (Tuberculose)	4711 (Comércio varejista em supermercados e hipermercados); 4721 (Comércio varejista de produtos alimentícios (padarias, doces); 4789 (Comércio varejista de obras de arte); 5611 (Estabelecimentos de alimentação (casas de chá, sucos).
E10 – E14 (Diabetes Mellitus)	1091 (Fabricação de produtos de panificação); 4399 (Administração de obras); 4721 (Comércio varejista de alimentos e doces);

	4923 (Serviços de táxi); 8011 (Adestramento de cães de guarda); 8411 (Administração pública em geral).
--	---

Tabela 1 – Elaboração própria, com base na Lista C do Decreto nº 6.042/2007.

Conforme tabela acima, que é apenas um recorte da Lista C já citada, é evidente a presença de possíveis incongruências no modelo estatístico do NTEP. Por exemplo, associar tuberculose (CID A15-A19) às atividades como o comércio de obras de arte ou o serviço de casas de chá levanta dúvidas quanto à consistência epidemiológica real dessas relações. O mesmo ocorre com a diabetes (CID E10-E14) vinculada, por exemplo, ao adestramento de cães de guarda ou à administração pública, sem que haja um histórico técnico que comprove a relação ocupacional direta com esses agravos.

Além disso, sob outro ponto de vista, pode ser verificada mais uma situação que levanta questionamentos sobre esse método utilizado, vejamos:

INTERVALO CID 10	CNAE	NATUREZA ACIDENTÁRIA
E10-E14 (Diabetes Mellitus)	4923 (Motoboy – Serviço de Transporte de passageiros);	SIM
	5320 (Motoboy – Serviços de coleta, distribuição e entrega de correspondência e Volumes);	NÃO
	3600 (Motorista – Caminhão pipa de transporte de água potável).	SIM
H53 – H54 (Cegueira)	4924 (Motorista – Ônibus de Transporte Escolar);	SIM
	4921 (Motorista – Ônibus de Passageiro Urbano).	NÃO
F30 – F39 (Transtorno do Humor Afetivo não especificado)	6423 (Trabalhador da Caixa Econômica Federal – CEF); 8424 (Segurança e Ordem Pública – Policial);	SIM

A15 – A19 (Tuberculose)	1062 (Fabricação de Farinha de Trigo);	NÃO
	1091 (Padaria – Fabricação Própria).	SIM

Tabela 2 – Elaboração própria, com base na Lista C do Decreto nº 6.042/2007.

Com base na tabela acima, verifica-se que na atividade de motoboy, só é caracterizada a natureza acidentária quando ocorre serviço de transporte de passageiro, ou seja, se o empregado realizar apenas serviços de coleta, essa moléstia (Diabetes Mellitus) não será acidentária, mas comum, apenas pelo fato de que essa atividade não foi contemplada pelo NTEP.

Do mesmo modo, a ocorrência de Cegueira nos motoristas de ônibus para transporte escolar, que é identificada pelo NTEP como acidentária, enquanto para os motoristas de ônibus urbano, embora as atividades sejam equivalentes, não é determinada a correlação. Dito isso, é evidente a falta de coerência no estabelecimento dessas vinculações, posto que, muitas vezes, não se consegue fazer uma distinção concreta das atividades, ficando o questionamento dos motivos pelos quais leva, ou não, a esse enquadramento.

Portanto, com base nos exemplos analisados, é possível perceber que o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), apesar de ter sido criado para facilitar o reconhecimento de doenças relacionadas ao trabalho, ainda apresenta falhas importantes. Assim, a forma como algumas doenças são associadas a determinadas atividades profissionais nem sempre faz sentido e, muitas vezes, trata atividades semelhantes de forma diferente.

Logo, essas situações deixam claro que o modelo precisa ser revisto e atualizado, para que leve em consideração a realidade atual das profissões e não cometa injustiças. Do contrário, o NTEP pode deixar de ser um instrumento de proteção ao trabalhador e se tornar um fator de insegurança jurídica, tanto para empresas quanto para segurados.

3.4.1 Aplicação do NTEP no âmbito trabalhista

Inicialmente, é importante destacar que ao tratar de benefícios que possuem espécie acidentária, a competência para julgamento é da Justiça Estadual, conforme dispõe o art. 129 da Lei nº 8213/91.

Além disso, o Enunciado nº 42, o qual foi aprovado na 1ª jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho no ano de 2007, informa a seguinte situação: “Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem a emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexo técnico epidemiológico conforme art. 21-A da Lei 8.213/1991”. (BRASIL, 1991).

Diante disso, muitas decisões estão baseadas na relação trazida pelo NTEP, desconsiderando, muitas vezes, o laudo técnico pericial, conforme dispõe o art. 479 do CPC/2015, o qual prescreve que o magistrado não fica vinculado às decisões periciais. Assim, determinando a existência da doença ocupacional, fica o empregador responsável pelo pagamento da indenização, além da garantia da estabilidade, conservação do plano de saúde, pagamento dos salários atrasados e nulidade da dispensa.

Nesse sentido, o ônus da prova passa a ser do empregador, que deve demonstrar que não há nexo causal entre a doença e a atividade exercida. Essa inversão tem sido reconhecida pela jurisprudência, especialmente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme já abordado nos tópicos que tratam sobre a responsabilidade do empregador.

Nesse íterim, o problema se intensifica quando o juiz opta por dispensar a perícia judicial, conforme autorizado pelo art. 473 do Código de Processo Civil, baseando-se apenas na perícia administrativa do INSS, que considera unicamente a relação entre o CNAE e o CID, o que pode levar a conclusões imprecisas.

Diante do exposto, percebe-se que o reconhecimento automático do nexo causal com base no NTEP tem gerado efeitos significativos nas demandas judiciais relacionadas a benefícios acidentários, pois a presunção legal favorece o trabalhador, mas também impõe ao empregador uma carga probatória elevada, exigindo que este demonstre a inexistência de vínculo entre a enfermidade e a atividade profissional. Assim, a possibilidade de o juiz dispensar a perícia judicial e basear sua decisão exclusivamente na análise administrativa do INSS (CNAE X CID), agrava ainda mais essa situação, podendo comprometer a decisão proferida. Logo, é evidente a necessidade de um equilíbrio maior entre os direitos do trabalhador e as garantias processuais do empregador, especialmente quando estão em jogo decisões com forte impacto econômico, contratual e tributário.

4 NORMAS REGULAMENTADORAS (NR's) E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS

A proteção à saúde e à integridade física do trabalhador é princípio constitucional e um dos pilares das relações de trabalho no Brasil. Nesse contexto, as Normas Regulamentadoras (NR's) desempenham papel central ao estabelecer diretrizes técnicas e legais para a prevenção de riscos ocupacionais, sendo de cumprimento obrigatório por todas as empresas. Previstas no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as NR's complementam a legislação trabalhista e impõem obrigações específicas aos empregadores, exigindo a adoção de medidas que assegurem ambientes laborais seguros e saudáveis.

Assim, este capítulo analisa o papel preventivo das principais NR's, como a NR-1, NR-7, NR-9 e NR-17, bem como os deveres empresariais relacionados à implementação de programas como o PCMSO e o PGR. Outrossim, também serão abordadas as consequências jurídicas do descumprimento dessas normas, destacando a responsabilização civil do empregador, inclusive com impactos nas esferas trabalhista, previdenciária e tributária. A partir dessa análise, pretende-se demonstrar que a observância das NR's não apenas previne acidentes e doenças, mas também representa uma estratégia de gestão responsável, com reflexos diretos na segurança jurídica das organizações.

4.1 CONCEITO E FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA DAS NORMAS REGULAMENTADORAS (NR'S)

Dentro da legislação trabalhista brasileira existe um conjunto de regras, dentre elas, as Normas regulamentadoras, as quais possuem como objetivo a promoção da saúde e da segurança no ambiente de trabalho. Nesse sentido, essas normas foram instituídas pela Portaria nº 3.214/1978 e fundamentadas pelo art.200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece que o Ministério do Trabalho possui competência para regulamentar medidas de proteção à integridade física e mental dos trabalhadores. Dessa forma, as NR's ganharam um caráter obrigatório, sendo, portanto, aplicáveis a todos os empregadores e instituições que possuam trabalhadores contratados sob o regime da CLT.

Diante disso, a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe diversas responsabilidades cabíveis ao empregador, as quais estão dispostas em seu art. 157, regulamentando sobre o cumprimento das questões de segurança e medicina do trabalho, além de instruir os empregados quanto às precauções a tomar para evitar acidentes e doenças ocupacionais. Nesse ínterim, o descumprimento das NR's não representa apenas infração administrativa, ou seja, multa pelos órgãos de fiscalização, mas também pode configurar culpa patronal, sendo a empresa responsabilizada judicialmente pelo pagamento de indenizações por danos morais, materiais ou lucros cessantes ao trabalhador prejudicado, conforme o previsto no art. 7º, incisos XXII e XXVIII da Constituição Federal de 1988.

Dessa forma, ao se tratar de gestão de saúde e segurança, algumas NR's ganham destaque, pois possuem papel fundamental para garantir o acesso a esses pilares, que são elas:

- NR-1: Trata das disposições gerais sobre saúde e segurança do trabalho nas organizações empresariais, envolvendo, portanto, empresas privadas, públicas e ainda os órgãos da administração direta e indireta, isto é, regulamenta a aplicação de todas as demais normas, estabelecendo as obrigações a serem cumpridas para garantir um melhor ambiente laboral. Dito isso, é importante destacar que foi a partir da publicação da Portaria nº 6.730/2020, a qual aprovou a nova redação desta NR, que foi estabelecida uma gestão de riscos ocupacionais, exigindo o implemento desse requisito por todas as empresas, através de ações preventivas e contínuas;

- NR-7: Esta normativa traz como conteúdo o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), ficando os empregadores obrigados a monitorar o estado de saúde dos seus trabalhadores por meio da realização de exames médicos (Admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais), sendo este programa coordenado por médico do trabalho. Assim, é importante destacar que esse monitoramento visa prevenir a saúde dos empregados com relação aos riscos existentes na sua função e problemas que podem vir a serem provocados, em conformidade com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);

- NR-9: Esta norma tratará da avaliação e o controle dos riscos físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho. Até 2020, era nessa norma que se encontrava regulamentado o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais). Com a atualização normativa, o PPRA foi revogado e substituído pelo PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), previsto na NR-1, dentro da estrutura do Gerenciamento

de Riscos Ocupacionais (GRO). Assim, a NR-9, por sua vez, foi reformulada para se alinhar a esse novo modelo de gestão, concentrando-se na análise dos agentes ambientais e na definição das medidas necessárias à prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e outros agravos à saúde. Logo, o PGR deve ser elaborado com base em uma análise de riscos personalizada, que considere as condições específicas de cada ambiente de trabalho, e deve contemplar planos de ação, medidas corretivas, estratégias de monitoramento contínuo e revisão periódica, em conformidade com a dinâmica das atividades desenvolvidas;

- NR-17: Esta normativa traz como abordagem a questão da ergonomia, a qual possui fundamento na CLT, em especial nos artigos 198 e 199, ambos visam melhorias durante a atividade laboral, com o objetivo de limitar as funções que podem ser realizadas, bem como melhorar o espaço de trabalho, posto que é exigida a adaptação do ambiente e das tarefas às capacidades físicas e cognitivas do trabalhador.

Logo, a existência das Normas Regulamentadoras mostra que a legislação trabalhista brasileira não se limita a garantir direitos aos trabalhadores, mas também impõe obrigações claras aos empregadores, principalmente no que diz respeito à prevenção de acidentes e doenças no trabalho. Por isso, seguir as NR's deve ser visto como parte do compromisso com a boa-fé nas relações de trabalho e com o respeito ao trabalho digno.

Em resumo, as NR's, enquanto obrigações legais, estão diretamente ligadas à função social da empresa e à proteção da saúde e segurança do trabalhador. Sendo assim, o descumprimento dessas normas não apenas coloca em risco a integridade física do empregado, mas também pode trazer sérias consequências jurídicas e financeiras para a empresa.

4.2 FUNÇÃO PREVENTIVA DAS NR'S NO AMBIENTE LABORAL

As Normas Regulamentadoras possuem caráter preventivo na promoção da saúde e segurança do trabalho, através da análise, detecção e eliminação dos riscos existentes nos ambientes laborais. Diante disso, a ideia das NR's é um trabalho mais preventivo, buscando manter a integridade física e mental do trabalhador a uma abordagem corretiva, visando, portanto, a antecipação dos perigos existentes.

Nesse ínterim, essa função preventiva está intimamente ligada com o art. 7º, XXII, da CRFB/88, o qual garante ao trabalhador o direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". Além disso, complementando o artigo já citado, tem-se o art. 157 da CLT, o qual demanda ao empregador a obrigação legal de cumprir e fazer cumprir essas normas, instruindo os empregados sobre como evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Diante disso, a função mencionada pode ser ratificada por meio da implementação de programas obrigatórios já previstos na legislação, como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), instituído pela NR-1, e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR-7. Esses instrumentos exigem que a empresa realize um levantamento detalhado dos riscos ambientais, estabeleça medidas de controle e acompanhe continuamente a saúde dos trabalhadores. A NR-17, por sua vez, trata da ergonomia, buscando prevenir doenças osteomusculares e reduzir a fadiga mental.

Nesse contexto, todas essas normas dialogam com a nova redação da NR-1, atualizada em 2020, que passou a exigir das empresas a adoção do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Esse sistema obriga o empregador a identificar, avaliar e controlar de forma sistemática todos os riscos capazes de comprometer a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Por isso que a função preventiva das Normas Regulamentadoras se mostra essencial diante do elevado número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho no Brasil. Segundo dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab – MPT/OIT), entre 2012 e 2022 foram registrados mais de 6,7 milhões de acidentes de trabalho no país, com 25,5 mil mortes apenas no mercado formal. Além disso, foram perdidos cerca de 461 milhões de dias de trabalho, e os gastos públicos com benefícios previdenciários acidentários ultrapassaram R\$ 136 bilhões nesse período.

Logo, esses números demonstram que a simples existência de normas não é suficiente, mas necessária, tendo aplicação efetiva e contínua. Assim, a implementação correta de programas previstos nas NR-7 (PCMSO), NR-1 (PGR) e NR-17 (Ergonomia) atua diretamente na redução desses índices alarmantes, protegendo não apenas a integridade dos trabalhadores, mas também a economia das empresas. Portanto, o cumprimento das NR's deve ser entendido como medida

essencial para a mitigação de riscos, proteção da saúde do trabalhador e redução dos custos sociais e financeiros relacionados aos acidentes e doenças ocupacionais.

4.3 DEVERES EMPRESARIAIS: ELABORAÇÃO E CUMPRIMENTO DOS PROGRAMAS (PCMSO E PGR)

As empresas possuem a obrigação de proporcionar um ambiente laboral seguro, conforme impõe a legislação trabalhista e os princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Nesse contexto, existem ferramentas que são essenciais para garantir a prevenção e a gestão de riscos à saúde do trabalhador, que são: O PCMSO e o PGR.

Dessa forma, o PCMSO, conforme já abordado, possui como objetivo a promoção da saúde do trabalhador, sendo um instrumento obrigatório para todo tipo de empresa. Conforme esclarece o livro “Sistema de segurança do Trabalho”, em sua 1ª edição:

A elaboração e implementação do PCMSO é obrigatória por lei para todos os empregadores e empresas que admitam trabalhadores independentemente do grau de risco ou da quantidade de funcionários. Assim, tanto uma loja, uma indústria quanto um condomínio estão obrigados a ter um PCMSO, cada um com a sua característica/complexidade específica. (LIMA; TROMBETA; STOCO, 2018, p. 35)

Assim, a doutrina supracitada reafirma a ideia de que a obrigatoriedade do PCMSO é aplicável a todos os empregadores, deixando clara a abrangência dessa normativa, ressaltando ainda que o programa está inteiramente ligado às atividades da empresa, o que influenciará no nível de sua complexidade. Trata-se, portanto, de obrigações que integram a função social da empresa, cujo descumprimento pode acarretar diversos tipos de responsabilização.

Nesse sentido, a ausência da apresentação desses programas reforça a culpa patronal, justificando indenização por danos morais e presumindo a veracidade dos fatos alegados em determinados processos trabalhistas, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE JUNTADA DOS DOCUMENTOS AMBIENTAIS DA EMPRESA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DAS ALEGAÇÕES DA PETIÇÃO INICIAL A RESPEITO DO AMBIENTE DE TRABALHO . PERÍCIA TÉCNICA. DESNECESSIDADE. 1. Consta do acórdão do Tribunal Regional que "existem elementos suficientes para a solução do litígio, não havendo a necessidade de realização de perícia técnica de insalubridade, ressaltando que a prova não foi requerida pela

reclamada em audiência". Extrai-se do acórdão do Tribunal Regional tese de que, embora o reclamante tenha confessado o uso de equipamentos de proteção, a empregadora não cumpriu a obrigação prevista no artigo 359 do CPC/73 ("Art. 359. Ao decidir o pedido, o juiz admitirá como verdadeiros os fatos que, por meio do documento ou da coisa, a parte pretendia provar: I - se o requerido não efetuar a exibição, nem fizer qualquer declaração no prazo do art. 357; II - se a recusa for havida por ilegítima ."), pois não apresentou documentos ambientais (PCMSO, PPRA, LTCAT) e fichas de controle de entrega dos equipamentos de proteção do reclamante. 2. A circunstância de não ter sido requerida a produção da prova pericial em audiência pela reclamada não afasta, por si só, a necessidade de o magistrado determinar a elaboração de perícia. Nada obstante, não há como reconhecer o cerceamento do direito de defesa da reclamada. 3. Os documentos ambientais, em geral, são obrigatórios para todo e qualquer tipo de empregador, independente do grau do risco oferecido pela atividade, e podem revelar a existência de trabalho em condições de insalubridade. Tanto assim que esta Corte compreende ser possível a comprovação do trabalho em ambiente insalubre apenas com base em tais documentos, sem necessidade da realização de perícia para a caracterização de insalubridade. 3. Nesse contexto, a negativa de entrega da documentação pelo empregador acarreta presunção de veracidade das alegações da petição inicial a respeito do ambiente de trabalho, na forma do art. 359 do CPC/73, permitindo o reconhecimento da insalubridade, caso as condições de trabalho indicadas na peça de ingresso possam ser caracterizadas como insalubres. 4. No caso presente, portanto, tratando-se de atividade que pode expor o trabalhador ao contato com agentes insalubres, e não apresentados documentos pela empregadora a respeito do ambiente de trabalho do reclamante, a despeito de expressa determinação do Juízo, não há que se realizar perícia técnica. 5. Incólumes os artigos 5º, LV, da Constituição Federal e 195 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 9822120155080008, Relator.: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 04/03/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2020)

Como se observa na jurisprudência supracitada, essa decisão proferida pelo TST reafirma a importância da confecção, manutenção e apresentação dos documentos obrigatórios, como, por exemplo, o PCMSO, PGR, LTCAT e Fichas de EPI's, os quais são instrumentos essenciais, especialmente em ações trabalhistas que envolvem insalubridade.

No caso em tela, mesmo diante da determinação judicial, a empregadora não realizou a apresentação desses documentos. Diante disso, com fulcro no art. 359 do CPC/73, a Corte julgadora alegou a presunção de veracidade dos fatos elencados pelo reclamante quanto às condições insalubres de trabalho. Assim, como não houve nenhuma comprovação em sentido contrário, houve o julgamento e o reconhecimento da insalubridade sem a necessidade de perícia técnica.

Portanto, o acórdão proferido traz o condão de que esses documentos são provas suficientes para caracterização ou afastamento da insalubridade, ressaltando que a ausência deles transfere o ônus para o empregador. Trata-se de um

entendimento alinhado ao art. 195 da CLT, que exige a comprovação técnica das condições ambientais, e ao art. 5º, LV, da Constituição Federal, mas que admite, na ausência injustificada da documentação, a inversão prática da prova.

Logo, essa jurisprudência evidencia que além do cumprimento das NR's, por parte das empresas, é necessária também a manutenção desses programas, deixando-os acessíveis e devidamente apresentados no processo, sob pena de sofrer condenações baseadas na presunção de que as alegações do empregado são verdadeiras.

4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO DESCUMPRIMENTO

Com relação às consequências jurídicas do descumprimento das Normas Regulamentadoras, é importante destacar que possuem reflexo no âmbito civil, trabalhista e previdenciário, os quais já foram abordados anteriormente, como o aumento do FAP, a culpa patronal, a indenização por danos materiais e morais e entre outros. Resta, portanto, elucidar as repercussões administrativas e criminais decorrentes da inobservância dessas obrigações legais.

Nesse sentido, ao se tratar do âmbito administrativo, fica a cargo dos auditores fiscais a fiscalização nas empresas, os quais poderão lavrar autos de infração, realizando a aplicação de multas para aqueles empregadores que não estiverem em concordância com as NR's, conforme prevê o art. 201 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Assim, as penalidades são variáveis, a depender da gravidade da infração, reincidência e número de empregados envolvidos, podendo atingir valores expressivos que impactam diretamente o caixa da empresa.

Já no aspecto criminal, esse descumprimento poderá caracterizar algumas condutas tipificadas no Código Penal, vejamos: “Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.” (BRASIL, 1940).

Diante disso, no contexto trabalhista, isso pode ocorrer quando o empregador deixa de adotar medidas mínimas de segurança exigidas pelas Normas Regulamentadoras, expondo os empregados a riscos sérios, como, por exemplo, a falta de fornecimento de EPI's adequados ou a não realização de treinamentos obrigatórios em atividades perigosas, dentre outras situações que podem vir a caracterizar essa conduta criminal.

Além disso, o art. 19, §2º, da Lei nº 8.213/1991, estabelece que constitui contravenção penal, punida com multa, deixar de cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, vejamos:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)
§ 1º (...)

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. (BRASIL, 1991)

Assim, o dispositivo acima está inserido na Lei de Benefícios da Previdência Social, estabelecendo que o não cumprimento das Normas Regulamentadoras acarreta na configuração de contravenção penal, ficando sujeito à penalidade de multa. Outrossim, reafirma a ideia de que o cumprimento dessas Normas não é apenas uma obrigação administrativa, mas também uma imposição legal, cujo descumprimento, é passível de responsabilização penal. Embora seja uma contravenção, isto é, infração penal de menor gravidade, a aplicação desse artigo demonstra que o legislador busca coibir a negligência patronal quanto à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Diante do exposto, é possível verificar que esse descumprimento das Normas Regulamentadoras transcende o campo administrativo, projetando efeitos diretos nas esferas trabalhista, cível e até mesmo penal. Nesse íterim, os dispositivos legais supracitados reforçam essa possibilidade da responsabilização criminal, deixando evidente que a negligência em adotar medidas adequadas de segurança e saúde no trabalho pode trazer diversos resultados além de multas e indenizações. Logo, essa constatação pode ser verificada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, visto que mesmo que a atuação seja, principalmente na esfera trabalhista e cível, reconhece que o descumprimento das NR's causa danos que afetam toda a coletividade laboral, ressoando, também, no âmbito penal, segue abaixo:

I. AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO . NORMAS REGULAMENTARES. DESCUMPRIMENTO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. PREJUÍZO À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES E DA COLETIVIDADE . CONFIGURAÇÃO. Constatado equívoco na decisão monocrática agravada quanto ao exame das premissas fáticas constantes do acórdão regional, relativas à configuração de dano

moral coletivo, impõe-se a reforma da decisão. Agravo provido. II . AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. NORMAS REGULAMENTARES . DESCUMPRIMENTO. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. PREJUÍZO À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES E DA COLETIVIDADE. CONFIGURAÇÃO . Ante a possível violação do inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, merece provimento o agravo de instrumento. Agravo de instrumento provido. III. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. NORMAS REGULAMENTARES. DESCUMPRIMENTO . MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. PREJUÍZO À SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES E DA COLETIVIDADE. CONFIGURAÇÃO. 1 . Caso em que o Tribunal Regional manteve a condenação do Município de Santos a implementar condições mínimas de segurança, através da concessão de equipamento de proteção individual e da promoção de diversas alterações, de modo a promover condições mínimas de trabalho nas instalações do CODEVIDA e de Prontos Socorros da Zona Noroeste e Leste da cidade. Ressaltou que "a não adequação da ré aos padrões da norma regulamentadora lesa dia a dia a integridade física dos servidores, podendo ocasionar que saiam da condição de trabalhadores da saúde para pacientes das unidades." Concluiu, todavia, pelo indeferimento do pagamento de indenização por dano moral coletivo, sob o fundamento de que "a oneração do Estado com multas excessivas quanto ao cumprimento de obrigações de fazer, bem como a fixação de indenização por danos morais coletivos acabará por prejudicar a própria concretização do direito perseguido na presente ação, qual seja, adequar o meio ambiente de trabalho aos ditames das normas regulamentadoras, proporcionando assim segurança a todos, quer servidores, quer usuários das unidades." 2 . Esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que, nas hipóteses em que se demonstra o descumprimento de uma série de disposições contidas em Normas Regulamentares, fica configurado o dano moral coletivo. Nesse contexto, diante do descumprimento de normas ligadas à saúde e segurança do trabalho, em flagrante desrespeito à legislação pertinente, é de se concluir que a conduta antijurídica da municipalidade ultrapassou a esfera individual de interesses dos trabalhadores, ficando configurado o dano moral coletivo. Julgados desta Corte. Além disso, na forma legal, a reparação coletiva arbitrada deve ser destinada a um fundo específico voltado à recomposição dos bens jurídicos lesados (art . 13 da Lei 7.347/85), do que decorre a ausência de prejuízo aos interesses coletivos tutelados, diversamente do que concluiu a Corte Regional. O concurso de diversos atores na defesa e promoção desse horizonte axiológico justifica a imposição da sanção em causa, sem prejuízo de outras medidas punitivas que possam, eventualmente, ser impostas aos agentes públicos responsáveis pelos danos causados, em nível administrativo, civil e penal. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 0001103-38.2013.5.02 .0444, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 22/11/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2023).

Assim, o TST concluiu que o desrespeito a diversas disposições contidas em Normas Regulamentadoras, especialmente no tocante à saúde e segurança, configura dano moral coletivo, na medida em que compromete a integridade física de inúmeros trabalhadores e viola de forma grave o meio ambiente de trabalho. A Corte ressaltou que tais condutas não apenas afrontam a legislação trabalhista, mas podem justificar a aplicação de sanções em outras esferas, inclusive a criminal, quando

configurada a exposição de pessoas a risco direto e iminente, como prevê o art. 132 do Código Penal.

Portanto, o cumprimento efetivo das Normas Regulamentadoras deve ser visto como um dever ético e jurídico, não apenas como mera burocracia, posto que é essencial para a preservação da integridade física e mental dos trabalhadores, para a redução dos passivos trabalhistas e para a construção de um ambiente laboral seguro e saudável.

5 INTERAÇÃO ENTRE O NTEP E NORMAS REGULAMENTADORAS NA RESPONSABILIZAÇÃO TRABALHISTA

O presente capítulo irá verificar a vinculação entre o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e o devido cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR's) na responsabilização trabalhista nos casos de doenças ocupacionais. Assim, foi possível identificar que, embora o NTEP seja um instrumento bastante utilizado no âmbito previdenciário, também está sendo na Justiça do Trabalho, principalmente no que se refere ao nexo causal, transferindo, para o empregador, o ônus de afastá-lo.

Diante disso, o descumprimento das Normas Regulamentadoras, principalmente as de caráter ergonômico (NR-17) e a de registro ambiental e prevenção médica (NR-01, NR-07 e NR-09), agrava a culpa patronal. Nesse sentido, serão realizadas análises jurisprudenciais, as quais verificarão as possíveis consequências a serem suportadas pela empresa em razão da ausência dos documentos obrigatórios e de medidas preventivas. Por fim, serão abordados os riscos jurídicos decorrentes da aplicação do NTEP para as empresas e as restrições dessa presunção frente a situações concretas, enfatizando a necessidade de implementação efetiva de programas voltados à saúde e segurança do trabalho.

5.1 ANÁLISE DA RESPONSABILIZAÇÃO COM BASE NA APLICAÇÃO DO NTEP E NO DESCUMPRIMENTO DAS NR's

Conforme já disposto no Capítulo 3, o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), com previsão legal no art. 21-A da Lei 8.213/91, se caracteriza como a relação entre determinadas doenças e atividades econômicas. Diante disso,

no presente capítulo, a análise será direcionada não à conceituação do instituto, a qual já foi abordada e detalhada anteriormente, mas sim à sua interação prática com as Normas Regulamentadoras e à forma como isso repercute na responsabilização trabalhista, principalmente no que tange ao descumprimento de obrigações de saúde e segurança pelo empregador.

Nesse sentido, o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) organiza e segmenta todas as ocorrências por CNAE e por CID-10, sustentando, portanto, a ideia do NTEP. Diante disso, o AEAT traz uma tabela contendo a relação, entre os anos de 2019 à 2021, da quantidade de acidentes por CNAE e, em seção separada, aborda também os códigos CID-10 mais incidentes, demonstrando, de forma concreta, quais setores concentram maior número de ocorrências de adoecimento, justificando, portanto, a ocorrência do nexos causal.

Diante disso, é possível compreender que o NTEP possui a sua origem no âmbito previdenciário, no entanto, vem sendo amplamente utilizado na esfera trabalhista, uma vez que servem como elemento probatório em ações indenizatórias. Essa situação ocorre porque a interligação entre o CNAE e o CID-10 pode gerar para o empregador a responsabilização, cabendo a este a demonstração, através de provas técnicas, como programas de saúde ocupacional atualizados, exames médicos periódicos coerentes com a função, laudos de avaliação ergonômica e programa de gerenciamento de riscos, de que a patologia não decorreu do ambiente laboral. Havendo a ausência desses documentos ou divergência das informações, fica comprovada a fragilização da empresa e, portanto, deixa clara a presunção em favor do trabalhador.

Nesse ponto, quando se trata da correlação entre o NTEP e as Normas Regulamentadoras (NR's), fica mais evidente a questão da responsabilização. Isso ocorre porque estas normas, as quais surgiram através da Portaria nº 3.214/78, com o objetivo de regulamentar o capítulo V, Título II, da CLT, vem com o intuito de garantir a prevenção de acidentes do trabalho, estabelecendo padrões mínimos de proteção. Além disso, é por meio delas que foram criados sistemas de segurança, dentro das empresas, com a implementação de programas de prevenção, em que estão dispostos dentre as NR's 1 (PGR-Disposições gerais), 7 (PCMSO), 9 (PPRA) e 17 (ERGONOMIA).

Dessa forma, é possível verificar que existe uma relação de causa e consequência entre essas normas e o NTEP, visto que quando a empresa não

consegue executar adequadamente todos os programas e medidas de segurança, fica comprovada a presunção legal de que a doença advém do trabalho. Isto é, o NTEP fornece o suporte/ parâmetro estatístico que será utilizado para presumir a existência de nexos entre a doença e o trabalho, e o descumprimento das NR's reforça a culpa patronal, deixando mais evidente o quadro de responsabilização. Assim, o empregador deverá sempre comprovar que está havendo o cumprimento integral das NR's para que o ônus da prova seja superado, do contrário, apenas a alegação de que a doença provém de outras naturezas, não cessa a imputação.

Nesse raciocínio, embora muitas doenças estejam associadas a fatores externos ao trabalho, como idade, genética, predisposição... A legislação previdenciária admite a figura da concausa (art. 21, I, da Lei 8.213/91), admitindo que o trabalho seja apenas um dos elementos desencadeadores ou agravadores da doença. Desse modo, ainda que a doença possua múltiplas origens, a omissão do empregador em cumprir as NR's pode ser suficiente para consolidar sua responsabilidade.

Portanto, essa interligação do NTEP com as Normas Regulamentadoras mostra um modelo de dupla responsabilização: de um lado, a presunção epidemiológica que relaciona a doença com o trabalho; de outro, a comprovação ou ausência do cumprimento das normas preventivas que são utilizadas para afastar essa caracterização da presunção. Assim, a conjugação desses elementos supracitados torna mais clara e objetiva a conclusão a ser tomada pelo INSS ou pelo judiciário, reduzindo a dependência de perícias inconclusivas e mal feitas pelos peritos, fortalecendo ainda a importância do cumprimento dessas medidas pelas empresas.

Logo, a aplicação do NTEP na esfera trabalhista não apenas facilita o acesso à justiça pelo trabalhador, mas também impõe às empresas um elevado grau de responsabilidade preventiva, pois aquelas que não investem em programas consistentes de saúde e segurança acabam expostas a condenações por danos materiais e extrapatrimoniais, além de encargos previdenciários adicionais, como a majoração do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), conforme já citado anteriormente. Assim, a correta implementação das NR's não é apenas um dever legal, mas também um instrumento essencial para garantir a redução da exposição da empresa a riscos jurídicos e financeiros.

5.2 ANÁLISE DAS JURISPRUDÊNCIAS TRABALHISTAS E AS DEVIDAS RESPONSABILIZAÇÕES

Diante da relevância do NTEP e de sua interação com as Normas Regulamentadoras no que tange ao campo da responsabilização trabalhista, serão abordadas, neste tópico, as análises das decisões judiciais que trazem como ponto principal a utilização desses instrumentos de segurança na prática. Assim, serão analisados precedentes advindos de diferentes Tribunais do Trabalho, incluindo o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais, com o intuito de demonstrar como a jurisprudência tem consolidado a utilização do NTEP como presunção legal denexo causal e, ao mesmo tempo, considerado o cumprimento ou descumprimento das NR's como elemento decisivo na definição da responsabilidade do empregador.

Inicialmente, a primeira jurisprudência trazida se encontra no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, que traz o envolvimento do NTEP e das Normas Regulamentadoras, sendo o processo julgado em 2024 sob o nº **Ag-RRAg 0010073-22.2016.5.15.0036**. Nesse ínterim, esse entendimento trazido diz respeito a um bancário que, após mais de trinta e cinco anos de prestação de serviços, desenvolveu síndrome do manguito rotador, enquadrada como LER/DORT. Além disso, ainda foi verificado que não houve a apresentação dos documentos essenciais, por parte do empregador, como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO – NR-7), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA – NR-9, atualmente substituído pelo PGR/GRO da NR-1) e a Análise Ergonômica do Trabalho (AET – NR-17). Diante disso, a discussão judicial girou em torno da existência de nexo causal entre a doença e as atividades desenvolvidas, além da responsabilidade do empregador em adotar as medidas preventivas de saúde ocupacional, vejamos:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. PREENCHIDOS OS REQUISITOS: O DANO, O NEXO CAUSAL E A CULPA CONFIGURADA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO EXTRAPATRIMONIAL DEVIDA. MATÉRIA FÁTICA. 1. A Corte Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, reconheceu o nexo causal entre a doença acometida ao autor e as atividades desempenhadas no banco-réu e registrou: - o reclamante iniciou suas atividades no ano de 1981 e permaneceu em exercício até 2016 . (...) Esse longo período, por si só, já revela indício de que eventual LER/DORT decorra do trabalho.; há referência expressa à presunção de nexo entre a atividade de bancário e a síndrome do manguito rotador. (...) Trata-se de presunção legal. O NTEP não foi considerado pelo i. perito nomeado, o que denota a incompletude de seu trabalho; a reclamada não trouxe aos autos prova de cumprimento da NR n. 17 . Se o reclamante exerceu a função de bancário

por aproximadamente trinta e cinco anos, se a reclamada não apresentou nenhuma prova de respeito às diretrizes ergonômicas, se há NTEP, considerando tudo isso, parece evidente a existência denexo causal. (§) (...) saliento que todos os exames periódicos constantes dos autos fazem expressa referência à existência de riscos ergonômicos; e não se pode olvidar que os elementares PCMSO e PRRA também não foram juntados pela reclamada. Dessa forma, além da NR n. 17, também não há prova de cumprimento das NRs n. 07 e n. 09 - 2. Verifica-se, assim, que a v. decisão regional concluiu que foram preenchidos os requisitos ensejadores para a responsabilidade civil do empregador decorrente da doença ocupacional acometida ao autor, pois comprovado o dano (síndrome do manguito rotador - LER/DORT), o nexocausal (atividade desempenhada pelo empregado e a doença acometida) e a culpa do empregador (descumprimento das condições ergonômicas - afronta as normas de saúde e segurança do trabalho) e, por conseguinte, deferiu a indenização por dano extrapatrimonial. Incidência da Súmula n.º 126 do TST. Agravo a que se nega provimento.

(TST - Ag-RRAg: 00100732220165150036, Relator.: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 25/09/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: 27/09/2024)

Nesse cenário, é possível ainda identificar um outro ponto importante, em que ocorreu divergência entre o laudo pericial e a decisão final da Corte, uma vez que o perito nomeado não considerou a síndrome do manguito rotador como doença ocupacional, por não reconhecer a existência de nexocausal entre a patologia e a atividade de bancário. Entretanto, os Tribunais, tanto regional como superior, entenderam que o laudo se apresentava incompleto, já que não considerou a presunção legal do NTEP, nem mesmo o tempo de serviço na mesma função, que acaba se tornando ergonomicamente desgastante. Dito isso, conclui-se que a justiça trabalhista possui autonomia para demandar suas decisões, não ficando adstrita à conclusão pericial. Logo, a presunção legal de nexotécnico-epidemiológico prevalece sobre a análise individual do perito, especialmente quando corroborada pela ausência de cumprimento das Normas Regulamentadoras, o que reforça a imputação de culpa ao empregador.

Já o processo **TRT-4 – RO 0021412-09.2014.5.04.0406**, foi analisado e julgado pela 2ª turma, em 2017, verificando a situação de um montador de tanques de combustíveis que desenvolveu graves problemas de coluna (CID 10 M51.1 e M 47.9) em razão do transporte manual de cargas pesadas. Assim, a questão central submetida à apreciação do Tribunal foi se a atividade laboral, apesar de a doença apresentar natureza degenerativa, poderia ser considerada causa ou concausa para o agravamento da patologia, especialmente diante do descumprimento das normas de ergonomia previstas na NR-17.

Diante disso, o Tribunal reconheceu o nexo causal com base no NTEP, destacando que a atividade exercida se enquadrava em CNAE com risco ergonômico de Grau 3 para acidentes de trabalho. Nesse ínterim, ainda que a doença tivesse natureza degenerativa, foi considerada a existência de concausa, nos termos do art. 21, I, da Lei 8.213/91, uma vez que o trabalho contribuiu para o agravamento do quadro clínico. Novamente, o descumprimento da NR-17 (ergonomia), bem como a ausência de documentos ambientais obrigatórios (PPP, PCMSO, PPRA (PGR), LTCAT), pesaram de forma decisiva contra o empregador, consolidando sua responsabilização civil, vejamos:

DOENÇA OCUPACIONAL. MONTADOR DE TANQUES DE COMBUSTÍVEIS. ARTRODESE DE COLUNA LOMBOSSACRA. NEXO CAUSAL DA PATOLOGIA COM A ATIVIDADE LABORAL PRESUMIDO (NTEP) E COMPROVADO . LIMITE DE PESO PARA TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS. CONVENÇÕES 125 E 155 DA OIT. NIOSH. DESCUMPRIMENTO DA NR 17 . AUSÊNCIA DOS DOCUMENTOS AMBIENTAIS LABORAIS OBRIGATÓRIOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 1 . A ausência da adoção das medidas previstas nos documentos ambientais obrigatórios (PPP, PPRA, PCMSO, LTCAT, etc.) no decurso do contrato de trabalho, induz presunção de nexo de causalidade da doença que causou a perda da capacidade laborativa do trabalhador. 2. O fato da doença ser de natureza degenerativa e multifatorial não obsta o reconhecimento do nexo de causalidade com o trabalho, se comprovado que a atividade laboral tenha contribuído para o desencadeamento ou agravamento do processo degenerativo, constituindo concausa para o agravo à saúde da vítima, na forma do disposto no art . 21, I, da Lei 8.213/91. 3. Presença de nexo técnico-epidemiológico (NTEP) com a atividade explorada pela ré (CNAE-2930-1/01), com grau de risco 3 para acidentes do trabalho - Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - Anexo V, Decreto 3048/99, com a redação dada pelo Decreto 6957/09), que guardam relação com a moléstia diagnosticada (CID M51 .1 e M 47-9, consoante atestado médico id adef261), a teor da lista c do mesmo dispositivo invocado. Presunção legal de ocorrência do agravo devido ao labor. 4. As Convenções da OIT de ns . 127 e 155, aliadas ao preconizado pelo NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), órgão internacional que fixa normas para a questão, determinam o limite de 25 kg para o transporte manual de cargas. Exigência de carregamento de até 150kg, entre 4 empregados, para levantamento, transporte e descarga de materiais, com grave risco à saúde e de sinistralidade laboral. Descumprimento à NR 17 da Portaria 3.751/90, no tocante à Ergonomia . 5. Presença dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: a existência de dano (lesão à integridade física do trabalhador) e o nexo de causalidade entre o labor e o dano causado (NTEP), mais o elemento subjetivo culpa, fazendo jus o autor às indenizações por danos morais e materiais (pensão em cota única) postuladas. 6. Agravamento da doença (Artrodese da Coluna Lombossacra - CID 10 - M 51 .1 e 47.9) em decorrência do trabalho prestado na empresa ré. Imputação de responsabilização da empregadora pelo agravo da saúde do obreiro. Sentença condenatória mantida . DELITOS AMBIENTAIS TRABALHISTAS. ART. 132 DO CP E ART. 19, § 2º, DA LEI 8213/91 . EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS. Considerando que o descumprimento de normas de saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho constitui contravenção penal, em tese, na forma do art. 19, § 2º, da Lei 8213/91, como também a

desconsideração de risco ergonômico na atividade exigida do trabalhador é conduta que constitui, também em tese, o crime do art. 132 do CP, cabível a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho, com espeque no art. 5º, II, c/c art. 40 do CPP, e também em cumprimento ao disposto no art. 7º da Lei 7347/85, para as providências cabíveis.

(TRT-4 - RO: 00214120920145040406, Data de Julgamento: 06/10/2017, 2ª Turma).

Portanto, esse julgado demonstra claramente como a justiça do trabalho reconhece a importância do NTEP quando aliado ao descumprimento das NR's na configuração da responsabilidade patronal. Logo, foi abordada pelo Tribunal a questão da concausa, prevista no art. 21, I, da Lei 8.213/91, considerando que o trabalho, em condições inadequadas, contribuiu para o agravamento da patologia, uma vez que era realizado, diariamente, o transporte manual de cargas muito acima dos limites recomendados por normas internacionais, como as Convenções 127 e 155 da OIT e os parâmetros do NIOSH. Por fim, cumulado com a violação das NR's, o Tribunal reforçou a presunção de nexo causal e evidenciou a negligência patronal, indo, até mesmo, além da esfera civil, reconhecendo a possível caracterização de contravenções penais e determinando a expedição de ofícios ao Ministério Público, o que amplia a relevância do precedente ao relacionar o descumprimento das normas de saúde e segurança também com a responsabilidade criminal e coletiva.

Outro precedente importante é do TRT da 4ª Região, no processo ROT 0020417-97.2022.5.04.0702. Nessa situação, o Tribunal embasou sua decisão no entendimento obtido pelo Supremo Tribunal Federal, fixado na ADI 3931/DF, o qual alegou que essa inter-relação entre o CNAE e a doença apresentada pelo trabalhador gera uma presunção legal, que só poderá ser afastada em caso de prova inequívoca em contrário. Na situação em tela, a reclamada não conseguiu produzir elementos técnicos capazes de desconstituir tal presunção, levando, portanto, ao reconhecimento do nexo causal e à consequente responsabilização do empregador, observemos:

EMENTA DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Recentemente, o STF reconheceu, no julgamento da ADI 3.931/DF, que, para a configuração do nexo causal, existindo o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP) entre a moléstia apresentada pelo empregado e o CNAE do empregador, presume-se como doença laboral, exceto se houver prova inequívoca em contrário nos autos. Assim, se o conjunto probatório não for suficiente para desconstituir a presunção do nexo causal, este deve ser reconhecido, autorizando a responsabilização do empregador pelos danos decorrentes.

(TRT-4 - ROT: 00204179720225040702, Data de Julgamento: 25/06/2024, 3ª Turma).

Portanto, é perceptível que esse entendimento traz uma orientação protetiva, confirmando a ideia de que o NTEP atua como um meio que facilita a produção de provas em face do trabalhador e como elemento de estímulo para que as empresas incorporem efetivamente políticas de prevenção em saúde e segurança, especialmente por meio do cumprimento efetivo das NR's.

Outra jurisprudência que discute a mesma temática, é um acórdão do TRT da 13ª Região (Recurso Ordinário nº 0001157-87.2024.5.13.0031), o qual envolveu uma trabalhadora que foi diagnosticada com duas doenças: síndrome do túnel do carpo e transtornos psíquicos, sendo debatida a caracterização da doença ocupacional. Diante disso, esse caso é bem importante, posto que nele é revelada a importância do NTEP e do reconhecimento do nexo concausal, sobretudo em situações em que as doenças podem ser caracterizadas por multifatores, mas que também podem ser encontradas no ambiente de trabalho devido a diversos fatores que possam desencadeá-las, analisemos:

RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DO TÚNEL DO CARPO E TRANSTORNOS PSÍQUICOS. NEXO CONCAUSAL RECONHECIDO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA CONFIGURADA. A perícia médica psiquiátrica realizada nos autos apontou quadro de transtorno de ansiedade generalizada com etiologia multifatorial, não sendo possível estabelecer nexo de causalidade exclusivo com o labor, embora não o descarte como concausa. Já a perícia ortopédica concluiu que há nexo concausal entre a síndrome do túnel do carpo e as atividades laborais desenvolvidas, reconhecendo a existência de risco ergonômico relacionado ao uso repetitivo dos punhos. O INSS, por sua vez, reconheceu o nexo técnico epidemiológico (NTEP) em relação à síndrome do túnel do carpo e aos transtornos psiquiátricos, concedendo benefícios acidentários espécie B91, o que reforça a natureza ocupacional das patologias. Tendo o conjunto probatório demonstrado que as atividades laborais desempenhadas pela parte autora contribuíram para o agravamento de suas enfermidades, resta configurado o nexo concausal entre as doenças e o labor. Quanto à responsabilidade da empresa, a culpa do empregador pode ser caracterizada pela simples negligência, sendo indispensável a efetiva fiscalização dos riscos e controle na proteção da saúde dos trabalhadores, com fornecimento de um ambiente de trabalho seguro. Reconhecida a doença ocupacional, com consequências na esfera pessoal da trabalhadora, cabível o deferimento de indenização por dano moral, nos termos do art. 7º, incisos XXII e XXVIII, da CF e dos arts. 186 e 187 do CC. Recurso obreiro parcialmente provido.

(TRT-13 - ROT: 00011578720245130031, Relator.: WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro)

Portanto, verifica-se que o reconhecimento do NTEP pelo INSS viabilizou a procedência da decisão, uma vez que foi concedido benefício acidentário (espécie B91), atribuindo natureza ocupacional às patologias, além de enfatizar que a culpa empresarial pode derivar da simples negligência preventiva, como a ausência de fiscalização e de medidas efetivas para reduzir riscos ergonômicos e psicossociais.

Outro julgado relevante do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região diz respeito ao Recurso Ordinário nº 0000752-32.2024.5.13.0005, envolvendo a função de açougueiro, em que o laudo pericial não reconheceu o nexo causal com o trabalho. No entanto, a partir desta jurisprudência é possível concluir que quando o conjunto dos fatos aponta em sentido diverso, é caracterizado o NTEP, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL RECONHECIDO. Apesar da conclusão pericial, o conjunto probatório (CAT, atestados, fotografias e NTEP) e a contradição do laudo, somados à atividade de risco (açougueiro) e à ausência de EPIs/treinamento, confirmam o nexo entre a lesão e o trabalho. Devida a indenização por danos morais. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento.

(TRT-13 - ROT: 00007523220245130005, Relator.: VERUSKA SANTANA SOUSA DE SA, 2ª Turma - Gabinete do Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva).

Portanto, mais uma decisão demonstra que a Justiça do Trabalho não está vinculada ao laudo pericial, especialmente quando são apresentadas diversas contradições nele, divergindo das demais provas encontradas nos autos. Nesse ínterim, o reconhecimento do nexo foi pautado num conjunto probatório (CAT, atestados médicos, fotografias do ambiente laboral e a presunção estabelecida pelo NTEP), juntamente com a ausência de fornecimento de EPI's e de treinamento adequado pelo empregador. Dessa forma, o tribunal, mais uma vez, caracterizou a responsabilidade do empregador e determinou a fixação de indenização, deixando evidente que o devido descumprimento das obrigações necessárias de saúde e segurança do trabalho não apenas fortalece a presunção do nexo, mas também caracteriza a culpa patronal.

No entanto, em divergência com os entendimentos anteriores, o NTEP não leva à responsabilização automática do empregador, é o que mostra o julgamento do Recurso Ordinário nº 0001189-12.2022.5.12.0057, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Nesse caso, discutia-se a possibilidade de reconhecimento de doença ocupacional a partir da presunção decorrente do Nexo Técnico

Epidemiológico Previdenciário, que estabelece uma presunção relativa (juris tantum) de causalidade entre determinadas patologias e atividades econômicas, percebamos:

DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO PREVIDENCIÁRIO. PRESUNÇÃO RELATIVA DO NEXO CAUSAL. ART. 337, § 3º, DO DECRETO Nº 3.048/1999. O Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP), segundo o art. 337, § 3º, do Decreto nº 3.048/1999, oferece uma presunção relativa (juris tantum) de que a doença incapacitante do trabalhador é decorrente das condições de trabalho. Todavia, essa presunção relativa de existência de nexo causal é passível de superação por outros meios de averiguação das particularidades do caso concreto, como o exame das reais condições físicas do trabalhador e a inspeção do local de trabalho para verificação da realidade laboral e sua potencialidade danosa sobre a saúde do trabalhador, o que, no caso ora em análise, consta da perícia técnica que atestou a inexistência de provas de que a autora adquiriu patologia que guarde relação com as atividades profissionais exercidas durante o período contratual.

(TRT-12 - ROT: 0001189-12.2022 .5.12.0057, Relator.: MARIA DE LOURDES LEIRIA, 1ª Turma)

Logo, o acórdão acima evidencia que o NTEP possui natureza relativa, sendo, também, afastado pela perícia técnica nos casos em que não possuam elementos probatórios que demonstrem a presença do vínculo entre a doença e o trabalho exercido. Como no caso concreto não foi possível identificar provas de que a trabalhadora tivesse adquirido patologia relacionada às atividades desempenhadas, razão pela qual o Tribunal rejeitou o pedido de reconhecimento de doença ocupacional. Com isso, entende-se que embora o NTEP seja utilizado como ponto de partida probatório, ele não substitui a análise das condições reais de trabalho e da saúde do empregado. Assim, reforça-se o entendimento de que a prova técnica ainda exerce papel fundamental na formação do convencimento judicial, especialmente quando bem fundamentada e coerente com os fatos do processo.

Portanto, diante de todos os julgados analisados, é possível inferir que a jurisprudência trabalhista vem com uma tendência na utilização do NTEP em favor do trabalhador, sobretudo quando há o descumprimento das Normas Regulamentadoras por parte das empresas. Diante disso, os tribunais estão sempre reconhecendo a responsabilização patronal quando inexistem documentos ambientais obrigatórios ou quando há omissão em programas de prevenção, além de também caracterizá-la quando ocorrem situações em que a prova pericial e o conjunto dos fatos demonstram, de forma inequívoca, a ausência de relação com o trabalho. Logo, embora o NTEP seja um instrumento de proteção ao empregado, sua eficácia está diretamente condicionada à postura da empresa diante das exigências legais de saúde e segurança, bem como à produção de provas nos autos.

5.3 RISCO JURÍDICO E ÔNUS PROBATÓRIO DA EMPRESA

De acordo com o que já foi falado sobre a interação entre o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e as Normas Regulamentadoras (NR's), é necessário compreender como é distribuído o ônus da prova e de que forma o descumprimento das normas de saúde e segurança impacta a responsabilização patronal.

Inicialmente, trazendo uma análise mais processual / normativa, o ônus probatório é dividido entre as partes, conforme art. 818 da CLT e art. 373 do CPC: ao trabalhador incumbe a prova dos fatos constitutivos de seu direito, enquanto ao empregador cabe demonstrar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos. No entanto, essa regra processual ela se flexibiliza ao falar do NTEP, uma vez que é estabelecida uma presunção legal relativa (*juris tantum*) de que determinadas patologias possuem relação com a atividade econômica desempenhada.

Nesse sentido, essa presunção repassa para o empregador a obrigação de demonstrar provas concretas com o objetivo de afastar o nexo causal presumido. Diante disso, apenas alegar a inexistência da relação entre a doença e o trabalho não é suficiente, posto que é indispensável a demonstração, de maneira documentada, que todas as exigências estabelecidas nas Normas Regulamentadoras foram cumpridas, tais como o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO – NR-7), o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR – NR-1, em substituição ao antigo PPRA – NR-9), o Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) e a Análise Ergonômica do Trabalho (NR-17). Assim, na ausência de um desses documentos e das medidas de segurança, torna muito mais fácil compreender a negligência por parte da empresa, reforçando, portanto, a culpa.

Nesse íterim, Amaury Rodrigues Pinto Júnior (2019) observa que o trabalhador, em virtude da natureza laboral, é inevitável a exposição a riscos de acidente e doenças decorrentes ou agravadas pelo trabalho, o que justifica uma maior proteção jurídica:

Durante o exercício da atividade laborativa o trabalhador está sujeito a incontáveis riscos para sua saúde e integridade física, seja em decorrência de acidentes típicos, seja em função de doenças causadas ou agravadas pelas condições em que o trabalho é desenvolvido, as quais podemos genericamente nominar de 'doenças ocupacionais'. (PINTO JÚNIOR, 2019, p.1)

Esse raciocínio reforça que a presunção decorrente do NTEP é compatível com a própria lógica do direito do trabalho, que visa equilibrar a desigualdade estrutural entre empregado e empregador, transferindo para este último a responsabilidade de produzir provas documentais e técnicas robustas, sob pena de ver consolidada sua culpa.

Dessa forma, é perceptível que as empresas possuem um elevado risco jurídico em processos dessa natureza, uma vez que a não comprovação da adoção de medidas preventivas pode acarretar não apenas indenizações por danos morais e materiais, como também a caracterização de ilícitos penais e a majoração do FAP, conforme já abordado anteriormente, que impacta diretamente nos encargos financeiros sofridos pela empresa.

Assim, a jurisprudência vem reforçando esse entendimento e, o STF, na ADI 3931/DF, reconheceu que a presunção criada pelo NTEP só pode ser afastada mediante apresentação de provas robustas e incontestáveis, atribuindo ao empregador um ônus probatório mais rigoroso. Já no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais regionais, já foi demonstrado, no tópico anterior, que inúmeros julgados têm confirmado que a ausência de programas de prevenção e de documentos ambientais impede a desconstituição da presunção do nexos, consolidando a responsabilidade patronal.

No mesmo sentido, em artigo publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4), elaborado pelo Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, aparece a explicitação:

(...) haverá abrandamento do encargo probatório relativo ao nexos de causalidade, isto se não houver presunção do agravo decorrido do trabalho (NTEP, listas de doenças relacionadas ao trabalho), quando será do réu o ônus de provar a ausência de nexos. (D'AMBROSO, 2017, p. 167)

Portanto, além da dimensão processual, esse ônus probatório também alcança o aspecto preventivo e documental. Assim, o cumprimento das NR's e o arquivamento das documentações comprobatórias, é a única forma de reduzir o risco jurídico decorrente do NTEP. Logo, a responsabilização trabalhista está diretamente ligada à postura preventiva do empregador, não apenas ao resultado das perícias judiciais, em que deverá adotar medidas contínuas de fiscalização, proteção e

prevenção, podendo ser responsabilizado na esfera cível, previdenciária e até mesmo penal.

5.4 LIMITES E DESAFIOS DA PRESUNÇÃO DO NEXO TÉCNICO FRENTE À REALIDADE EMPRESARIAL

A presunção do Nexo Técnico Epidemiológico, embora seja vista como instrumento protetivo ao empregado, enfrenta diversas problemáticas, principalmente quando aplicada às estruturas empresariais mais complexas. Assim, a correlação entre CID e CNAE, pode ser revelada como desajustada diante da grande quantidade de funções existentes nas empresas, como será demonstrado a seguir.

Inicia-se a análise pela dificuldade que as empresas possuem em provar que o nexo causal presumido não existe, isto é, afastar a responsabilidade. Essa tarefa, contudo, exige provas técnicas robustas, o que se torna difícil a realização, sobretudo ao tratar de micro e pequenas empresas, que muitas vezes não possuem estrutura interna para produzir laudos e relatórios especializados.

Sobre esse ponto, Dallegrave Neto ensina que:

O NTEP é uma presunção legal (art. 212, IV, CC), do tipo relativa (*juris tantum*), vez que admite prova em sentido contrário. Na prática significa que há inversão do ônus da prova em prol da vítima; medida jurídica acertada seja porque o trabalhador é hipossuficiente, seja porque é o empregador quem detém aptidão para produzir a prova de inexistência do nexo causal. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 163)

Esse entendimento reforça que, embora juridicamente o empregador tenha o direito de impugnar o enquadramento do NTEP, na prática, o peso da presunção é quase absoluto. Isso ocorre porque, ao exigir provas técnicas e robustas, é criado um obstáculo, principalmente quando se trata de empresas de pequeno porte, que não dispõem de equipe jurídica e nem de equipe médica para contestar essa determinada situação.

Além disso, a mudança da metodologia também representa um ponto de tensão, conforme o mesmo autor, vejamos: “Doravante, a abordagem passa de um viés individual para uma abordagem coletiva, vez que o critério para definir o nexo causal da doença ocupacional passa a levar em conta dados estatísticos epidemiológicos” (Dallegrave, 2007, p. 161–172).

Nesse ínterim, esse trecho demonstra como o NTEP desloca o foco da análise individual para a análise coletiva, o que, por um lado combate a subnotificação, mas por outro acaba gerando distorções, posto que as empresas que realmente adotam e cumprem de forma rígida os padrões de saúde e segurança acabam sendo enquadradas da mesma forma que organizações negligentes, sofrendo impactos financeiros e jurídicos desproporcionais. Assim, a generalização estatística se revela como mais um desafio desse instituto, pois não reflete a diversidade das realidades empresariais.

Outra crítica apontada é aquela em que aborda que o NTEP foca, principalmente na questão epidemiológica e estatística, desconsiderando a predisposição genética da vítima, ignorando a singularidade do indivíduo. Contudo, Dallegrave Neto apresenta outro aspecto e esclarece que isso não ocorre, já que o perito poderá, com base em elementos circunstanciados e contemporâneos à atividade laboral, deixar de aplicar o NTEP quando inexistir nexo causal.

Além disso, outro desafio contemporâneo é o avanço do trabalho remoto e híbrido, que altera profundamente a lógica de controle do empregador sobre o ambiente laboral. Assim, na época em que o NTEP foi estruturado era uma realidade, em que o espaço de trabalho era controlado pela empresa; no entanto, o home office transfere parte significativa das condições laborais para a esfera privada do trabalhador. Nesse cenário, torna-se muito mais complexo determinar se a doença decorre de fatores ocupacionais ou de elementos externos, como mobiliário doméstico inadequado ou hábitos pessoais. Portanto, a aplicação desse instituto frente às novas formas de trabalho, poderá ser aplicado de forma defasada, já que o empregador terá enormes dificuldades para demonstrar que adotou medidas preventivas em um espaço físico que não controla.

Dessa forma, a partir de algumas observações pontuadas, ainda que Dallegrave não formule ajustes normativos, é possível inferir a necessidade de aperfeiçoamentos no instituto, afim de torna-lo mais equilibrado. Tais ajustes poderiam incluir não apenas a compatibilização entre a análise coletiva e os elementos individuais do caso concreto, mas também a criação de parâmetros diferenciados para empresas de pequeno e médio porte, que não dispõem da mesma estrutura técnica e financeira das grandes corporações, pois isso mitigaria o efeito da presunção quase absoluta, evitando que a dificuldade prática de produção de provas técnicas inviabilize, na realidade, o exercício do contraditório.

Outro ponto que poderia ser incorporado diz respeito à valorização efetiva das medidas de saúde e segurança implementadas pelas empresas. Hoje, a aplicação automática do NTEP coloca no mesmo patamar empregadores diligentes e aqueles que negligenciam completamente a prevenção, o que cria um desestímulo perverso à adoção de boas práticas. Logo, um ajuste normativo que considerasse a existência de programas consistentes de ergonomia, monitoramento médico ou comissões internas de prevenção, isto é o cumprimento efetivo das NR's, poderia equilibrar o sistema e evitar a penalização indiscriminada.

Outrossim, também seria ideal uma maior abertura para análise de fatores pessoais e predisposições genéticas, que, embora sejam considerados pelo perito em situações excepcionais, muitas vezes acabam ficando como segundo plano, já que a estatística epidemiológica pesa mais. Portanto, o ideal seria a conjugação da proteção coletiva contra a subnotificação com o respeito à singularidade de cada trabalhador, preservando a justiça do caso concreto.

Por fim, a aplicação do NTEP precisa ser repensada à luz das transformações recentes nas formas de trabalho, em especial o home office e os regimes híbridos. Nesses contextos, o ambiente laboral não se resume aos limites físicos da empresa, o que dificulta o controle patronal e a adoção de medidas de segurança. Assim, esse enquadramento automático baseado apenas no CNAE, se torna insuficiente em razão da nova realidade laboral, o que se faz necessário mecanismos específicos para aferição do nexo causal em atividades realizadas no espaço doméstico ou em ambientes de terceiros.

Diante de todo o exposto, percebe-se que o NTEP constitui um marco importante no fortalecimento da proteção social do trabalhador e no combate à subnotificação de doenças ocupacionais. Contudo, sua aplicação revela limitações significativas, especialmente quando analisada sob a ótica da presunção quase absoluta que recai sobre o empregador, da generalização estatística que desconsidera realidades empresariais distintas e da dificuldade em lidar com fatores individuais e novas formas de trabalho, como o regime remoto. Esses aspectos evidenciam a necessidade de compreender o NTEP não como um dogma inquestionável, mas como um instrumento em constante aperfeiçoamento, que deve ser ajustado para conciliar segurança jurídica, justiça no caso concreto e proteção à saúde do trabalhador.

Tais reflexões, fundamentadas nas críticas e apontamentos de Dallegrave Neto, permitem concluir que o instituto, embora avance no campo da responsabilidade civil laboral, ainda carece de ajustes para que sua aplicação seja efetivamente justa e proporcional.

Encerrada essa análise, passa-se às considerações finais, nas quais serão retomados os principais pontos discutidos ao longo da pesquisa, de modo a sintetizar as contribuições do estudo e indicar caminhos para futuras discussões acadêmicas e jurídicas sobre o tema.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como propósito examinar a influência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) na responsabilização trabalhista das empresas, com foco no papel desempenhado pelas Normas Regulamentadoras (NR's) na prevenção e na aferição da conduta empresarial. Dessa forma, a investigação permitiu verificar como a presunção legal do nexo causal impacta as relações de trabalho e amplia as obrigações jurídicas e previdenciárias das organizações.

Ao longo da análise, constatou-se que o NTEP surgiu como resposta à histórica subnotificação de doenças ocupacionais, tornando mais célere a concessão de benefícios aos trabalhadores. Entretanto, o modelo enfrenta críticas relevantes, sobretudo pela utilização de critérios estatísticos generalizantes que nem sempre correspondem à realidade específica de cada ambiente de trabalho, além de impor ao empregador um encargo probatório mais rígido.

Também se destacou que o descumprimento das NR's intensifica a vulnerabilidade jurídica das empresas, fortalecendo a presunção de nexo causal e, consequentemente, aumentando a probabilidade de responsabilização. Nesse sentido, a adoção efetiva de programas como o PGR (NR-1) e o PCMSO (NR-7), bem como o cumprimento das disposições da NR-9 e da NR-17, revela-se não apenas como exigência legal, mas como medida estratégica para mitigar riscos financeiros, previdenciários e reputacionais.

Além disso, as análises jurisprudenciais evidenciaram que os tribunais têm utilizado o NTEP de forma favorável ao trabalhador, especialmente em situações de falhas preventivas comprovadas. Assim, observa-se que a postura preventiva do

empregador, materializada no atendimento rigoroso das normas regulamentadoras, constitui o principal instrumento de defesa contra a presunção estabelecida pelo NTEP.

Conclui-se, portanto, que o NTEP deve ser interpretado não como uma verdade absoluta, mas como um mecanismo que necessita constante atualização e aperfeiçoamento, de modo a assegurar equilíbrio entre a proteção à saúde do trabalhador, a razoabilidade das obrigações impostas às empresas e a previsibilidade das decisões judiciais.

Por fim, entende-se que o tema permanece fértil para futuras pesquisas acadêmicas e discussões legislativas, sobretudo diante das novas dinâmicas do mercado de trabalho e das transformações tecnológicas. Logo, a evolução desse debate será essencial para consolidar um sistema de responsabilização mais justo, eficiente e compatível com a realidade das relações laborais no Brasil.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Adriana Silva. **As ações indenizatórias por doença ocupacional em trabalhadores metalúrgicos: um estudo sobre a responsabilidade civil do empregador à luz dos acórdãos do TRT da 16ª Região**. 2024. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2024. Disponível em: <https://repositorio.uema.br/jspui/handle/123456789/3323>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- ARAÚJO JUNIOR, Vital Borba de. **Responsabilidade subjetiva: a teoria da culpa**. Revista da Faculdade IESP, João Pessoa, n. 9, p. 46–55, 2018. Disponível em: <https://www.iesp.edu.br/sistema/uploads/arquivos/publicacoes/responsabilidade-subjetiva-a-teoria-da-culpa.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2025.
- BOHN, Ana Célia; LEITE, Eliane Chaves Camilo; BOHN VIEIRA, Isabel Cristina. **Dano moral: proteção jurídica à saúde do trabalhador**. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador (SC), Brasil, p. 62-78, set. 2019. DOI: 10.33362/visao.v8i2.1915. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1915>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- BRAGHINI, Marcelo. **Presunção de culpa do empregador na doença do trabalho: modalidade intermediária de responsabilidade trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 223-249, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175711>. Acesso em: 12 jun. 2025.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 05 ago. 2025.
- BRASIL. Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919. **Dispõe sobre acidentes do trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 21 jan. 1919. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3724.htm. Acesso em: 09 jul. 2025.
- BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.
- BRASIL. Decreto n.º 6.042, de 12 de fevereiro de 2007. **Institui a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.
- BRASIL. Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934. **Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho, e dá outras providências**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. **Dispõe sobre a reforma da lei de acidentes do trabalho**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. **Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências**.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Lei n.º 10.666, de 8 de maio de 2003. **Dispõe sobre a concessão da aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção e dá outras providências**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.666.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967. **Integra o seguro de acidentes do trabalho na previdência social, e dá outras providências**. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L5316.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.036, de 1º de maio de 1974. **Dispõe sobre a criação, na Presidência da República, do Conselho de Desenvolvimento Econômico e da Secretaria de Planejamento, sobre o desdobramento do Ministério do Trabalho e Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6036.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6514.htm. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Quantidade de acidentes do trabalho por situação do registro e motivo, segundo os 200 códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 mais incidentes no Brasil – 2021.** Brasília: Governo Federal, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/AEAT_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-c-acidentes-do-trabalho-segundo-a-cid/capitulo-57-brasil-e-grande-regioes/57-3-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-os-200-codigos-da-classificacao-internacional-de-doencas-cid-10-mais-incidentes-no-brasil-2019. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Quantidade de acidentes do trabalho por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE no Brasil, 2018-2019.** Brasília: Governo Federal, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/arquivos/AEAT_2021/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classificacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **27/7: Dia Nacional da Prevenção de Acidentes do Trabalho.** Biblioteca Virtual em Saúde, Brasília. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/27-7-dia-nacional-da-prevencao-de-acidentes-do-trabalho-8>. Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Brasil registra maioria dos acidentes de trabalho com afastamentos curtos.** Brasília, abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/brasil-registra-maioria-dos-acidentes-de-trabalho-com-afastamentos-curtos>. Acesso em: 3 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. **Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do->

trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria_seprrt_6-730_- altera_a_nr_01.pdf/view. Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e medicina do Trabalho.** Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3214-1978_180448.html. Acesso em: 05 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho. **Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho – SmartLab.** Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0>. Acesso em: 05 ago. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3931/DF.** Rel. Min. Dias Toffoli. Julgado em 20 fev. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/865386553/inteiro-teor-865386563>. Acesso em: 26 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula vinculante nº 22.** Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2326/Sumulas_e_Enunciados. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0001189-12.2022.5.12.0057.** Rel. Des. Maria de Lourdes Leiria. 1ª Turma. Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2362167456>. Acesso em: 26 ago. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0001157-87.2024.5.13.0031.** Rel. Des. Wolney de Macedo Cordeiro. 2ª Turma. João Pessoa, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/4436698726/inteiro-teor-4436698731?origin=serp>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0000752-32.2024.5.13.0005.** Rel. Des. Veruska Santana Sousa de Sá. 2ª Turma. João Pessoa, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/4049860429>. Acesso em: 26 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0010977-10.2017.5.15.0003.** Rel. Des. João Batista Martins Cesar. 11ª Câmara. Campinas, 16 out. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1102246226>. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0098200-50.2013.5.16.0023.** Rel. Des. Solange Cristina Passos de Castro. 1ª Turma. São Luís, 2023. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-16/2487164964>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0011130-63.2023.5.03.0101**. Rel. Des. Maristela Iris S. Malheiros. 2ª Turma. Belo Horizonte, 28 ago. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/2701090970>. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0020115-83.2019.5.04.0731**. 4ª Turma. Porto Alegre, 30 abr. 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1201309257>. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário 0021412-09.2014.5.04.0406**. Rel. Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso. 2ª Turma. Porto Alegre, 06 out. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/507674699>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista 0020417-97.2022.5.04.0702**. Rel. Des. Marcos Fagundes Salomão. 3ª Turma. Porto Alegre, 25 jun. 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/2574914146>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Agravo em Recurso de Revista com Agravo 0010073-22.2016.5.15.0036**. Rel. Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em: 25 set. 2024. 1ª Turma. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2763176668>. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 9822-12.2015.5.08.0008**. Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. 1ª Turma. Brasília, julgado em: 4 mar. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/818327978>. Acesso em: 18 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista 0001103-38.2013.5.02.0444**. Rel. Douglas Alencar Rodrigues. Julgado em: 22 nov. 2023, 5ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2066007189/inteiro-teor-2066007193?msocid=066cf4893cf46efe1468e6ec3d9f6f7b>. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 0001705-26.2019.5.09.0023**. Rel. Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Julgado em: 10 abr. 2024. 3ª Turma. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2359438324?msocid=066cf4893cf46efe1468e6ec3d9f6f7b>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000035-65.2019.5.02.0431**. Rel. Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. 6ª Turma. Julgado em: 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073467320>. Acesso em: 14 jul. 2025.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 10. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2012. ISBN 978-85-224-6955-0. Disponível em: https://www.academia.edu/29851118/S%C3%A9rgio_Cavaliere_Filho_Programa_de_Responsabilidade_Civil_10a_Edi%C3%A7ao. Acesso em: 11 jul. 2025.

COELHO, Darlene Figueiredo B.; GHISI, Bárbara M. **Acidente de Trabalho na Construção Civil em Rondônia**. São Paulo: Editora Blucher, 2016. E-book. p.89. ISBN 9788580391671. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788580391671/>. Acesso em: 09 jul. 2025.

COSTA, Anderson Ângelo Vianna da. **Gestão dos afastamentos e dos benefícios previdenciários**. 2.ed., São Paulo: LUJUR Editora, 2020.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Nexo técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, Fortaleza - CE, Brasil, v. 30, n. 30, p. 161–172, 2007. Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/76>. Acesso em: 10 ago. 2025.

DANTAS, R.; KERTZMAN, I.; SANTANA, A. **Prática Empresarial Previdenciária**. 2.ed., São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

FARIAS, Odemiro JB. **Legislação aplicada em saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: SESMT, jun. 2022. Disponível em: https://sesmt.seg.br/wp-content/uploads/2022/06/LIVRO-LEGISLACAO-SST_OF.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

FERLIN D'AMBROSO, Marcelo José F. **O Ônus da prova nas ações acidentárias . Revista Eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, [S. l.], v. 8, n. 11, 2017. DOI: 10.70940/relet.2017.669. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/669>. Acesso em: 23 ago. 2025.

LEME, Valéria Cristina. **A responsabilidade do empregador nos casos de limbo jurídico previdenciário-trabalhista decorrente do auxílio-doença**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Anhanguera, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://repositorio.pgsscogna.com.br/bitstream/123456789/15555/1/VALERIA%20CRISTINA%20LEME.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2025.

LIMA, Edson Roberto de; TROMBETA, Heloisa H.; STOCO, Fernando. **Sistema de segurança do trabalho 1ª edição**. Rio de Janeiro: Érica, 2018. E-book. p.35. ISBN 9788536531922. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788536531922/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. **Nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP e o fator acidentário de prevenção – FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador.** 2008. 220 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/5303>. Acesso em: 02 jun. 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SEÇÃO SÃO PAULO. **Cartilha esquematizada sobre acidentes do trabalho.** São Paulo: OAB-SP, 2024. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/upload/674049386.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2025.

PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues. **Os limites da responsabilidade objetiva.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24. Região, Campo Grande, n. 4, p. 21-42, 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/169562/2019_pinto_jr_amaury_limites_responsabilidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 jun. 2025.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **A responsabilidade subjetiva e objetiva da empresa em face do novo Código Civil.** *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, p. 185-203, set. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108054/2003_santos_enoque_responsabilidade_subjetiva.pdf. Acesso em: 21 jul. 2025.

SANTOS, Phelipe Correia Neves. **Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado.** 2017. Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e negócios de Sergipe, Aracaju, 2017. Disponível em: https://bibliotecaonline.fanese.edu.br/upload/e_books/13115317-responsabilidade-civil-do-empregador-por-ato-do-empregador.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

SANTOS, Sérgio V M.; GALLEGUILLOS, Pamela E A.; TRAJANO, Josiana D S. **Saúde do trabalhador.** Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. p.31. ISBN 9788595029514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029514/>. Acesso em: 14 jul. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais.* 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018. Disponível em: <https://archive.org/details/ingo-sarlet-a-eficacia-dos-direitos-fundamentais/mode/1up?view=theater>. Acesso em: 14 jul. 2025

SIAMFESP – Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais Não Ferrosos no Estado de São Paulo. **E-book NRs: Resumo das Normas Regulamentadoras (NRs) aplicadas à indústria** – Edição 2024. São Paulo: SIAMFESP, 2024. Disponível em: https://siamfesp.org.br/images/Dowload_Gratico/ebook_NRs-ddi-desin-2024-v5.pdf. Acesso em: 05 ago. 2025.

SILVA, Rebecca Souza. **A responsabilidade do empregador na situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista.** 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2019. Disponível

em:

<http://repositorio.undb.edu.br/bitstream/areas/1150/1/REBECCA%20SOUZA%20SILVA.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2025.

SOUSA, Y. G. de; MEDEIROS, P. C. de; DE MEDEIROS, S. M. **Comunicação de acidente de trabalho do idoso através do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário, NTEP**. Revista Kairós-Gerontologia, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 273–282, 2016. DOI: 10.23925/2176-901X.2016v19i1p273-282. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/33030>. Acesso em: 03 jun. 2025.

STOCO, Rui. Tratado de responsabilidade civil. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. v. 1.

Tribunal Regional Do Trabalho Da 5.^a região. **Enunciado n.º 42**. In: Enunciados da 1.^a Jornada de Direito Material e Processual. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual#busca>. Acesso em: 2 ago. 2025.

VIANNA, Claudia Sales Vilela. **Acidente do Trabalho: Abordagem Completa e Atualizada**. São Paulo. LTr 2015.