

Artigo

**MEDIDAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E OS
IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS EM ACIDENTES DO TRABALHO**

WORK SAFETY MEASURES, COMPANIES RESPONSIBILITY AND THE SOCIAL AND ECONOMIC
IMPACTS IN WORK ACCIDENTS.

Marcos Aurelio Manaf¹

Maira Vitoria da Silva²

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivos apontar a problemática das medidas de segurança do trabalho e analisar as responsabilidades das empresas na adoção de medidas, para promoção da saúde e a segurança do trabalho através do uso de equipamento de segurança individual (EPI). A relevância do tema reside no crescente aumento de notificação de acidentes de trabalho, muitos casos com resultado morte do trabalhador. O estudo por meio da metodologia analítica dedutiva, com uso de revisão bibliográfica especializada no tema, análise da legislação brasileira, em especial as Normas Regulamentadoras (NR) e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), subsidiada em decisões judiciais e princípios do direito, entre outras fontes de dados oficiais secundários. E para eliminar riscos diretos e indiretos, é necessário investimentos em tecnologia, treinamento contínuo de trabalhadores, reformulação de processos, sistemas de monitoramento, contratação de consultorias especializadas, programas de manutenção e certificação de conformidade a fim de contribuir na garantia à saúde e segurança no ambiente de trabalho, bem como em assegurar o respeito às garantias fundamentais.

Palavras-chave: Segurança do trabalho; Acidentes; Gestão de riscos; Impactos socioeconômicos;

¹ Possui graduação em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (1999); Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (2018). Doutor em Ciências Sociais - UNESP - Campus Araraquara - FCLAr (2023). Professor do Centro Universitário Barão de Mauá no curso de Direito e advogado. Experiência e pesquisa nas áreas de: cidadania, democracia, direitos coletivos, políticas públicas e mercado. E-mail: marcosmanaf@gmail.com

² Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá (2023). Especializada em Direito previdenciário e trabalhista pela Faculdade de Direito de Franca (FDF). Advogada na área civil e previdenciária. E-mail: mairavitoriamaira@outlook.com

ABSTRACT

The present work aims to highlight the problem of occupational safety measures and analyze the responsibilities of companies in adopting measures to promote health and occupational safety through the use of personal safety equipment (PPE). The relevance of the topic lies in the growing increase in notifications of work accidents, many cases resulting in worker death. The study through deductive analytical methodology, using a bibliographical review specialized in the topic, analysis of Brazilian legislation, in particular the Regulatory Norms (NR) and the Consolidation of Labor Laws (CLT), subsidiarily in judicial decisions and principles of law, among other sources of secondary data. In conclusion, the study points out strategies to eliminate direct and indirect risks, including investments in technology, continuous training of workers, reformulation of processes, monitoring systems, hiring of specialized consultants, maintenance programs and compliance certification in order to contribute to ensuring health and safety in the workplace, as well as ensuring respect for fundamental guarantees.

Keywords: Work safety; Work accidents; Risk management; Socioeconomic impacts;

1. INTRODUÇÃO

Apesar da evolução na regulamentação de Segurança e Medicina do Trabalho (Junior, 2019; Oliveira, 2009; Saliba; Pagano, 2022), os dados do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab, 2023) denota que o Brasil ainda enfrenta consideráveis desafios na promoção efetiva da saúde e segurança no ambiente laboral, em razão do elevado número de acidentes de trabalho.

Diante desse cenário, o objeto do artigo está voltado à segurança no ambiente de trabalho e as medidas adotadas pelos empregadores em mitigar os acidentes, tendo como objetivos apontar a problemática das medidas de segurança do trabalho e analisar as responsabilidades das empresas na adoção de medidas, para promoção da saúde e a segurança do trabalho através do uso de equipamento de segurança individual (EPI), ressaltando os métodos utilizados na busca pela redução no número de acidentes de trabalho e acidentes com óbito dos trabalhadores.

Outrossim, a responsabilidade das empresas nos casos de acidentes de trabalho, transpassa a

esfera administrativa podendo ser responsabilizada de forma objetiva na esfera civil, dado o risco da atividade empresarial, ou de maneira subjetiva (por imperícia, imprudência ou negligência), além da esfera penal, dependendo da análise do caso concreto e a função exercida pelo trabalhador, sendo que a responsabilidade civil será em face da pessoa jurídica, enquanto a responsabilidade penal será à pessoa física, àquele com o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

Insta ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro adotou as responsabilidades comprovadas pela ação comissiva ou omissiva e o nexo de causalidade, para amparar o direito de reparação do dano pelo acidente, seja na ordem material e moral, sendo permitida a acumulação de sanções civis, penais e administrativas, independentes entre si, isto é, a inobservância das normas de saúde e segurança de trabalho, com eventuais ocorrências de acidentes de trabalho, a empresa deverá indenizar o trabalhador, e em caso de morte, à sua família, bem como empregador ou responsável pela empresa poderão ser criminalmente penalizados.

A priori, o principal questionamento abordado neste trabalho versa sobre as medidas adotadas pelas empresas que têm o dever legal em asseverar a saúde e a integridade física dos trabalhadores urbanos ou rurais, conforme assegura a Constituição Federal, além de se estende a Consolidação das Leis Trabalhista com a inclusão das Normas Regulamentadoras que dita às obrigações que devem ser observadas pela empresa.

Importante salientar que a adoção das medidas de saúde e segurança do trabalho, deve ser do interesse de toda coletividade, dada a problemática dos gastos públicos e sociais com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, as quais geram um grande impacto na economia nacional.

Sob esse argumento, segundo a Organização Internacional do Trabalho estima-se a perda de cerca de 4% do PIB anualmente com os custos gerados por acidentes de trabalho, assim, o INSS realizou um levantamento evidenciando valores vultuosos usados por ano para o pagamento de auxílio-acidentário, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e pensão por morte (SmartLab, 2023).

O presente artigo busca contribuir com o debate sobre o fornecimento dos equipamentos de proteção seja individual (EPI) ou coletivo (EPC) como meios de proteção laboral, sendo necessário métodos de segurança mais abrangentes na cultura organizacional das empresas, com o engajamento dos responsáveis e dos trabalhadores de maneira mais assertiva, para que possam

eliminar os riscos diretos e indiretos no ambiente laboral.

2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA SEGURANÇA DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO BRASIL.

Com a Revolução Industrial (século XVIII) e o avassalador desenvolvimento produtivo desencadeado por novas técnicas na indústria, enquanto os trabalhadores eram expostos a condições de trabalho precárias e degradantes, o que fomentou as primeiras manifestações para exigir condições mínimas para o trabalho.

Contudo, somente no início do século XIX, foram elaborados na Inglaterra os primeiros regulamentos para proteger a vida dos trabalhadores (Engels 2010, p. 63), e que surtiu efeitos mundiais. No ano de 1919, durante a Conferência da Paz pelo Tratado de Versalhes, no seu artigo 427, formou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável por produzir as convenções e recomendações e estabelecer as normas internacionais do trabalho, representando um importante avanço na proteção à saúde e segurança do trabalhador (Junior, 2019, p.215).

No mesmo sentido da Inglaterra, no início do século XX no Brasil houve um grande desenvolvimento industrial, sem qualquer garantia ou regulamentação os trabalhadores também enfrentaram as condições de trabalho deploráveis.

As regras jurídicas surgem do anseio social e seus movimentos, sendo que a regulamentação da segurança do trabalho foi criada através da necessidade de salvaguardar à saúde e a integridade física do trabalhador, envolvendo a relação capital-trabalho e as relações de classe (sociedade e o mercado), e ao relacionar o Estado com um novo papel na organização social e política, e seu lugar no contexto capitalista Liberal – que era regido sob o lema do pensamento econômico da época de *laissez-faire, laissez passer* (Gonçalves, M., 2010b, p. 66).

Segundo Faleiros (2000) e Maria da Graça M. Gonçalves (2010b), o bem-estar social no início do processo capitalista, tinha por definição uma afirmação utilitarista, e a felicidade dos indivíduos tinha como base o consumo, cujas preferências e desejos seriam garantidas pela livre escolha direcionada ao mercado, e as novas regras de segurança no ambiente de trabalho foram significativas para o surgimento de políticas públicas sociais, que passaram a revelar conteúdos em variadas condições e garantias à realidade do indivíduo trabalhador.

Ademais, no Brasil as primeiras legislações trabalhistas surgiram em 1930, através do Decreto nº 19.433, no qual foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. E em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhista, que estabeleceu normas sobre jornada de trabalho, férias e principalmente sobre a segurança do trabalho (Carvalho, 2022, p.27), bem como em normas coletivas promovidas pelos Sindicatos de diferentes categorias (Doval, 2014).

O Brasil, em comparação aos países centrais, teve seu crescimento industrial entre as décadas dos anos de 1960 e 1970, quando foram criadas as primeiras Normas Regulamentadoras (NRs) pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, estabelecendo padrões mínimos de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

A partir da década de 1990 a fiscalização das condições de trabalho foi fortalecida, e houve uma maior conscientização sobre a importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (Carvalho, 2022, p.48).

Ao longo dos tempos as normas regulamentadoras são constantemente revisadas e atualizadas para seguirem as necessidades e tendências tecnológicas, contudo apesar dos esforços para uma regulamentação acerca da Segurança e Medicina do Trabalho, ainda existem obstáculos a serem superados para efetiva promoção da segurança do trabalho, e diminuição de acidentes com lesões físicas permanentes ou letais no ambiente laboral.

3. REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS E RESPONSABILIDADES À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL.

Desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com normas para a promoção do bem-estar físico do trabalhador, o Brasil ratificou diversas convenções da OIT, dentre elas:

Convenção OIT n. 42 – Sobre Doenças Profissionais (revisada, 1934), ratificada em 08 de junho de 1936.

Convenção OIT n. 81 – Sobre a Inspeção do Trabalho (1947), ratificada em 11 de outubro de 1989.

Convenção OIT n. 148 – Sobre o Meio Ambiente de Trabalho – Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações (1977), ratificada em 14 de janeiro de 1982.

Convenção OIT n. 161 – Sobre os Serviços de Saúde no Trabalho (1985),

ratificada em 18 de maio de 1990. (Figueiredo, 2007, p. 174 - 175).

No mesmo diapasão, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXII, XXIII e no artigo 196, dispõem tanto para os trabalhadores urbanos, quanto para os rurais, sobre os direitos para promover a redução dos perigos relacionados ao trabalho, e os meios necessários para a concretização em normas regulamentares de saúde e segurança ocupacional.

Em complemento a isto, o artigo 200 da Constituição Federal, trata da competência do Sistema Único de Saúde na proteção do meio ambiente de trabalho, e no artigo 225 da Constituição Federal garante a todos a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, estendendo essa garantia ao ambiente de trabalho em relação à qualidade de vida sadia, em se tratando do sistema social-econômico, que o ambiente laboral pode ser comparado como um 'ecossistema' e, por isso, deve ser equilibrado.

Em relação à questão sobre a proteção do meio ambiente, sob a análise de Sebastião de Oliveira (2009, p.82), há um paradoxo na preocupação centrada à preservação de ecossistemas e da biodiversidade, ou seja, ao ambiente natural, enquanto às questões relacionadas ao ambiente artificial como cidades, ambiente de trabalho etc., não possuem a mesma intensidade de avanços em melhorias aos trabalhadores.

As normas regulamentadoras (NR-01 a 08), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), inseridos pela Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978, no Capítulo V, Título II, da CLT, inerentes à Segurança e Medicina do Trabalho, incluído pela Lei 6.514 de 1977 representou um importante regimento a ser seguido pelas empresas que tem obrigação, conforme dispõe o artigo 162 da CLT de seguir as orientações das 37 normas.

Dentre essas normas, as que mais se destacam é a NR 6 (capítulo 5, seção IV da CLT), que trata dos Equipamentos de Proteção Individual e a NR 15 (capítulo 5, seção XIII, CLT), que trata da exposição dos trabalhadores à atividade insalubres, um vez que no Brasil as empresas têm adotado, conforme disciplina o artigo 166 da CLT e pela NR 4, o equipamento de proteção individual (EPI) como a primeira opção de prevenção, devido ao seu custo mais baixo e à maior facilidade de implementação (Junior 2022, p.18,).

De acordo com a convenção nº 167, ratificada pelo Brasil em 2006, são quatro principais

abordagens para a prevenção de riscos à saúde e segurança relacionados a agentes prejudiciais que podem causar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: (a) eliminação do risco; (b) redução da exposição do trabalhador ao risco; (c) isolamento do risco; e (d) proteção ao trabalhador por meio de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

A própria legislação justifica condições inóspitas, um exemplo é o regime de compensação financeira adotado pela Constituição Federal prevista no artigo 7º inciso XXIII, anteriormente mencionado, que designa o pagamento do adicional de insalubridade, de modo a compensar os trabalhadores pelos riscos à saúde que estão expostos. Da mesma forma, o pagamento também é devido para atividades exercidas em ambientes perigosos (artigo 193) ou penosos (artigo 192), previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda que a compensação possa resultar em uma contrapartida ao trabalhador que anteriormente laborava em condições degradantes sem qualquer bonificação por isto, e o pagamento do adicional, sob a ótica econômica, de certa forma, acaba eximindo a empresa de suas responsabilidades. No entanto, o cerne da questão deve ser outra, ou seja, a capacidade da empresa em proporcionar a qualidade de vida sadia aos seus trabalhadores.

Segundo Oliveira (2009), apesar da legislação de saúde e segurança no trabalho ter evoluído ao longo do tempo, o trabalhador ainda não tem assegurado de forma prática e concreta essa qualidade de vida sadia, assim, no que concerne ao meio de trabalho os trabalhadores ainda se encontram em condições vulneráveis ou degradantes.

Desse contexto, o uso dos EPI's pelos trabalhadores para que seja satisfatório, deve estar associado a uma gestão empresarial com atuação em diversos âmbitos da empresa e além da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para implementar ações de prevenção, precaução e mitigação de ocorrências de acidentes, com o intuito de diminuir ou extinguir o número de acidentes.

A realidade do ambiente laboral no Brasil não é das melhores, segundo a OIT (2021), o país ocupa o quarto lugar no ranking mundial de mortes por acidente de trabalho. Estima-se que ocorre aproximadamente 6 óbitos a cada 100 mil trabalhadores, o levantamento foi feito analisando as notificações de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas entre os anos de 2002 e 2020.

No sentido de catalogar a ocorrência dos acidentes de trabalho o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho apurou que foram notificados 612,9 mil acidentes de trabalho e 2,5 mil acidentes de trabalho com óbitos, para os trabalhadores com vínculo de emprego regular no ano de 2022 (SmartLab, 2023)

As despesas geradas ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por esses acidentes, no ano de 2021 foram gastos 1,8 bilhões de reais com a concessão de auxílio doença, 5,6 bilhões com a concessão de aposentadoria por invalidez, 2,4 bilhões com pensão por morte e 4,7 bilhões com auxílio-acidentário, vale ressaltar que as referidas despesas correspondem exclusivamente ao ano de 2021, a somatória das despesas dos demais anos (2012 a 2021) representa um valor significativamente mais alto (SmartLab, 2023).

De acordo com a OIT (1919) estima-se que anualmente a economia brasileira perde cerca de 4% do PIB em razão de doenças e acidentes de trabalho, além dos números alarmantes da ocorrência de acidentes. O SmartLab (2023), em pesquisa baseada nas informações sobre Notificações Relacionadas ao Trabalho no SINAN são as dos acidentes de trabalho mais grave, 285.315 mil registro de acidentes graves para o ano de 2022.

A gravidade na ocorrência desses acidentes está relacionada ao avanço tecnológico industrial, conforme informações apuradas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (SmartLab, 2023), este é um dos grupos de agentes que mais causaram acidentes no último ano, liderando as máquinas e equipamentos que corresponde a 14,8% da causa de acidentes, em sequência tem-se a queda do mesmo nível e agente químico com 12,7% e agente biológico com 12%, respectivamente, dentre outros com percentual menor.

Todas estas estatísticas demonstram na prática que as medidas adotadas pelas empresas não estão sendo eficazes para coibir a ocorrência desses acidentes, daí porque, assegurar à saúde e a segurança no ambiente de trabalho se tornam uma preocupação social, uma vez que esses acidentes geram impactos a toda coletividade.

Na tentativa de mapear a razão pela qual os acidentes vêm ocorrendo de maneira exponencial e a dificuldade em reduzir esses números, se torna imprescindível discutir as medidas adotadas ou a ausência na adoção de medidas capazes de garantir de maneira eficaz à saúde e a integridade física do trabalhador.

Pode-se depreender que a responsabilidade da empresa não se limita ao fornecimento do equipamento de proteção individual (EPI) ou equipamento de proteção coletiva (EPC), e a empresa não se exime do pagamento do adicional de insalubridade realizando o fornecimento desses equipamentos, conforme a Súmula nº 289 do TST.

SÚMULA Nº 289 - INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado (BRASIL 2023).

Ademais, é de suma importância assegurar que os equipamentos de proteção individual sejam acompanhados pelo fornecimento de treinamento adequado para todos os trabalhadores, incluindo orientações sobre o uso correto de (EPI) necessários para proteger contra riscos específicos associados às suas funções (Monteiro; Bertagni, 2016), estabelecer planos de emergência e asseverar que os trabalhadores estejam treinados para lidar com estas situações.

Por isto, a NR nº 6 do Ministério do Trabalho, considera Equipamento de Proteção Individual (EPI) “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”, a norma ainda estabelece que a empresa tem responsabilidade no fornecimento e eficácia desses equipamentos, assim prevê:

[...] 6.5 Responsabilidades da organização

6.5.1 Cabe à organização, quanto ao EPI:

- a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- b) orientar e treinar o empregado;
- c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção;

- d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico;
- e) exigir seu uso;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador;
- g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e
- h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.

Assim, para certificar a promoção da saúde e segurança do trabalho de modo eficiente e assegurar o bem estar e a integridade física do trabalhador, o uso do equipamento de segurança associada a abordagens mais incisivas de proteção é fundamental para reduzir o número de acidentes de trabalho, desse modo, ainda que a empresa adote outras estratégias para aumentar a proteção o uso do EPI é indispensável.

Conforme Tribunal Superior do Trabalho (TST) os equipamentos quando utilizados da maneira correta são capazes de salvar vidas, contudo, não podem coibir os riscos diretos da fonte, sendo a medida mais adequada para evitar o acontecimento dos acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais, que requer ser adotada pelas empresas (Brasil, 2023).

As empresas, em concordância com a legislação e com as normas regulamentadores, tem uma série de responsabilidades relacionadas à segurança do trabalho, dentre elas pode-se destacar à implementação de programas de prevenção, treinamento e capacitação, distribuição de equipamento de proteção individual (EPI), elaboração de mapa de riscos, realização de exames médicos periódicos, investigação de acidentes, manutenção de condições seguras, programa de controle médico de saúde ocupacional, comissão interna de prevenção de acidente.

Todavia, frente aos índices alarmantes na ocorrência de acidentes de trabalho as empresas seguindo as recomendações da OIT podem desenvolver medidas de segurança alternativas com a finalidade de exterminar os riscos diretos e indiretos, exercendo além do controle preventivo a repreensão de qualquer meio capaz de gerar acidentes e doenças ocupacionais.

Para tanto, é possível que as empresas, por meio da realização de avaliações regulares de riscos

no local de trabalho possa identificar e abordar potenciais perigos, investigar prontamente todos os acidentes de trabalho para entender as causas e implementar medidas corretivas para evitar recorrência, projetar o ambiente de trabalho de maneira ergonômica para minimizar riscos de lesões, encorajar uma cultura organizacional que valorize a segurança e incentive a participação ativa dos trabalhadores na promoção de práticas seguras.

Nesta continuidade, as empresas possuem condições para desenvolver estratégias, políticas e procedimentos claros relacionados à segurança do trabalho e garantir que todos os trabalhadores estejam cientes e compreendam as diretrizes organizacionais, certificando-se por meio de auditorias internas a conformidade em políticas e regulamentos, e suporte para prevenção e tratamento de doenças ocupacionais.

Em vista disso, envolver os trabalhadores na identificação de riscos, sugestões de melhorias e na implementação de medidas preventivas, pode promover uma cultura de segurança participativa e integrada, a fim de estabelecer canais de comunicação eficazes para relatar incidentes, preocupações ou sugestões relacionadas à segurança, e garantir que haja uma resposta rápida a essas comunicações.

Nesta sequência, utilizar tecnologias e inovações para melhorar a segurança, como o uso de dispositivos de segurança, monitoramento remoto e análise de dados para identificar padrões de risco, realizar a substituição de materiais ou substâncias perigosas por alternativas menos nocivas ou não tóxicas sempre que possível, automatizar processos que envolvem riscos significativos para reduzir a exposição dos trabalhadores a condições perigosas, utilizar medidas de controle de engenharia, como ventilação adequada, isolamento e contenção.

Portanto, a utilização e a adoção de medidas de para coibir esses riscos e a manutenção do fornecimento do equipamento de segurança associado aos demais procedimentos específicos estabelecido nas normas regulamentadoras, tem um grande potencial para reduzir a ocorrência no número de acidentes de trabalho, acidentes de trabalho com óbito e doenças ocupacionais.

Ademais, se devem estabelecer as quais são as responsabilidades das empresas na ocorrência de acidentes de trabalho, ou seja, de que modo esses trabalhadores que se acidentaram podem ter alguma reparação pelo seu acidente ou doença ocupacional (Dalmolin, 2012), em assim sendo, aduz o item 1.9 da NR-01 ao empregador:

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Além de estarem sujeitas a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, as empresas podem responder civil ou criminalmente, no que versa sobre a responsabilidade civil o ordenamento jurídico adotou a responsabilidade objetiva e a subjetiva, que se distinguem pela forma que são comprovadas, enquanto a responsabilidade subjetiva, disposta no artigo 7º, inciso XXVIII da CF/88, para gerar o direito a indenização, é necessário que haja dolo ou culpa do empregador, independentemente dos níveis ou graus, ensina Carlos R. Gonçalves (2019a, p.330).

Qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com a reparação concedida pela Previdência Social. Somente a ausência total de culpa do patrão (em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou de culpa exclusiva de vítima ou de terceiros) é que o isentará da responsabilidade civil concomitante à reparação previdenciária.

Desse modo, a subjetividade é definida como responsabilidade quando as ações do agente foram negligentes ou culposas apesar de não desejar o resultado, seu comportamento é inicialmente considerado legal, no entanto, devido à negligência ou falta de atenção ao cumprimento de obrigações legais, o resultado torna-se ilegal que gera o direito de indenizar conforme prevê o artigo 186 do Código Civil e normalmente é identificado pelo comportamento de imprudência, negligência ou imprudência, artigo 159 do CC. Cabe de fato frente ao prejuízo gerado pela sua conduta ser adequadamente comprovado, pela vítima que fica com o ônus da prova.

Já na responsabilidade objetiva, caracterizada por responsabilizar o empregador pelos danos causados ao trabalhador, é usado como parâmetro para definir a responsabilidade a teoria do risco, sendo necessária a verificação da conduta e do prejuízo gerado, estabelecendo o nexo de causalidade. O artigo 927, parágrafo único do Código Civil, traz as características que efetiva a responsabilidade objetiva, assim:

Artigo 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem,

é obrigado a repará-lo.

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.

Por todo exposto, percebe-se que o ordenamento jurídico pátrio, reconheceu ambas as responsabilidades, sendo a objetiva baseada na teoria do risco como fundamento e a subjetiva que exige a comprovação do dolo ou culpa por negligência, imprudência ou imperícia da empresa no acidente de trabalho, assim, cada caso exigirá um exame específico para determinar a responsabilidade da empresa (Pandolfi, 2020), conforme entendimento do Superior Tribunal do Trabalho na seguinte decisão:

Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.467/2017. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil objetiva do empregador. Atividade de risco. Indenização por danos morais e materiais. Cobradora de ônibus. Olho atingido por estilhaço proveniente de acidente de trânsito envolvendo veículo diverso do que trabalhava. Cegueira do olho direito. Transcendência não reconhecida. 1. A responsabilidade civil por acidente de trabalho, no caso de atividades de risco, é objetiva, pelo risco criado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil: requer a demonstração apenas do dano e do nexo de causalidade. Isso porque, há uma violação do dever de segurança, quando a atividade da empresa expõe o empregado a risco acima da média. 2. O caso fortuito, como excludente do nexo, pode ser interno ou externo, a exigir perscrutar se o evento danoso seria ou não inerente ao risco da atividade. Na lição de Sérgio Cavalieri Filho, o fortuito interno é o fato imprevisível, inevitável, que se liga aos riscos do empreendimento. Fortuito externo, por outro lado, é aquele que "não guarda relação de causalidade com a atividade", sendo "absolutamente estranho" ao serviço (Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022, p. 253). [...]

No referido julgado foi mantida a decisão que deferiu o pagamento de danos morais e materiais a reclamante, uma vez que houve a confirmação do nexo de causalidade entre a ação e o dano

causado, gerando a responsabilidade objetiva da reclamada em indenizá-lo.

Em sua defesa a empresa de transporte afirmou que o acidente de trabalho que deixou o cobrador cego do olho direito, foi um caso fortuito, uma vez que o acidente de trânsito que lançou os estilhaços de vidro no reclamante adveio de um acidente de trânsito que não estava envolvido e com o ônibus de outra empresa, sendo que a defesa foi analisada na decisão, conforme segue:

[...] No transporte de pessoas, até mesmo o fato de terceiro é considerado fortuito interno, a atrair a responsabilidade, ainda que com direito de regresso (art. 735 do CC). 3. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional afirmou, "em que pese o ônibus da reclamada, no qual a reclamante laborava, não ter se envolvido no acidente de trânsito, fato é que a reclamante foi atingida por estilhaços de vidro decorrentes da batida de ônibus de outra empresa". Com efeito, a dinâmica do evento, que resultou em cegueira do olho direito, não permite verificar fortuito externo apto a excluir a responsabilidade objetiva. Também, a função de cobrador de ônibus é considerada atividade de risco pela exposição do trabalhador a infortúnios, em grau mais elevado que os demais membros da coletividade. Acidentes de trânsito, ainda que o veículo da autora não estivesse diretamente envolvido, estão englobados pelo risco criado pela atividade de transporte rodoviário. 4. Nesse contexto, presentes o dano e o nexos causal, e sendo desnecessária a averiguação de culpa da reclamada, pela incidência da teoria da responsabilidade civil objetiva, é devido o deferimento das indenizações por danos morais e materiais. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido. (Brasil, 2023) (grifo nosso).

Entretanto, conforme grifado na ementa, a tese defensiva não foi provida, dada a decisão apontar que “[...]No transporte de pessoas, até mesmo o fato de terceiro é considerado fortuito interno, a atrair a responsabilidade, ainda que com direito de regresso (art. 735 do CC)”.

E, ainda que a ação não tenha ocorrido por dolo ou culpa da reclamada, ela ocorreu em razão dos riscos inerentes da função exercida pelo cobrador, obrigando-a ao pagamento da indenização por danos morais e materiais pelo acidente de trabalho, ressaltando o direito da reclamada em ajuizar ação de regresso contra a empresa de transporte envolvida no acidente de trânsito, para requerer e restituição do valor indenizatório pago pela reclamada.

Em sede de responsabilidade criminal, dispõe a norma que a “constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”, neste caso quem responde penalmente é a pessoa, que pode ser o empregador, preposto, membro da CIPA, tomador de serviços, médico do trabalho, engenheiro de segurança, entre outros.

Desta maneira, para se caracterizar a responsabilidade penal não é imprescindível que tenha ocorrido o acidente por ação ou omissão, decorrente de dolo ou culpa, basta que tenha havido a violação das regras de segurança e medicina do trabalho, expondo-se a risco e perigo a integridade dos trabalhadores, como preceitua o Código Penal. É importante, ainda, verificar as penalidades previstas no Código Penal:

Art.132 do Código Penal: Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente. Pena - Prisão de 3 meses a 1 ano.

Artigo 121 do Código Penal: Quando o acidente decorre de culpa grave, caracterizado em processo criminal, o causador do evento fica sujeito, se resulta morte do trabalhador: Detenção de 1 a 3 anos. Aumento da pena de um terço se o crime foi resultante de inobservância de regra técnica de profissão.

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

§ 1º Se resulta:

I - Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias;

II - perigo de vida;

III - debilidade permanente de membro, sentido ou função;

IV - aceleração de parto:

Pena - reclusão, de um a cinco anos.

Pode-se afirmar que a tipificação da conduta dependerá da análise do caso concreto, para averiguar se da conduta comissiva ou omissão daquele que seria responsável por garantir a segurança no ambiente de trabalho, gerou o acidente de trabalho, conforme anteriormente mencionado para responsabilização penal não é necessário que tenha ocorrido o acidente de trabalho, mas a simples inobservância da norma, contudo, caso ocorra o acidente de trabalho também pode haver a responsabilidade penal que dependerá do resultado causado pela ação ou omissão, ou seja, se ocorreu uma lesão corporal responderá pelo art. 129 do CP, nos casos do resultado morte responderá pelo art. 121 do mesmo diploma legal.

Além do mais, o Decreto 4.552/2020, trata do Regulamento de Inspeção do Trabalho, com atuação em todo o território nacional no que concerne à proteção dos trabalhadores, para assegurar a aplicação das disposições legais, convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e contratos coletivos de trabalho, sendo que a pessoa jurídica pode responder pelas infrações cíveis (exemplo por danos morais e materiais) e administrativamente (descumprimento de registros e regularidade documental, por exemplo artigos 41, 47, 75, 166 etc.), enquanto, o empregador pode responder penalmente, nos casos, relacionadas ao exercício da atividade laboral ilegal atuação do Ministério Público.

4. DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A implementação de medidas de segurança no ambiente de trabalho muitas vezes enfrenta diversas barreiras culturais e resistências por parte dos trabalhadores e da própria organização, tais como, a falta de conscientização, treinamento e normas inadequadas, falta de engajamento da administração, complacência, ausência de ferramentas de avaliação, custos elevados.

Os trabalhadores muitas vezes não compreendem os riscos ou as razões por trás das medidas de segurança, o desconhecimento sobre a importância na adoção de medidas de segurança no ambiente de trabalho pode gerar resistência à sua implementação, a falta de clareza e transparência e a falha na comunicação representa uma barreira para adesão dos trabalhadores as medidas.

Falhas no sistema de gerenciamento e a falta de comprometimento da liderança pode levar à não implementação efetiva das práticas de segurança, sistema de recompensas e punição ineficaz se não houver incentivos os trabalhadores podem não ver razões para aderir às medidas de segurança.

Ademais, algumas pessoas podem adotar uma postura complacente em relação à segurança, acreditando que acidentes não acontecerão com elas, desconhecimento a falta de compreensão sobre os riscos e a importância das medidas de segurança pode levar à não conformidade, outro fator é o histórico de acidentes se uma empresa tem um histórico de poucos acidentes, pode haver uma falsa sensação de segurança que leva à negligência das práticas de segurança.

Neste sentido algumas empresas só implementam medidas de segurança em resposta à pressão regulatória ou fiscalização, o que pode levar a uma adesão superficial, as preocupações econômicas com custos adicionais podem comprometer a qualidade dos equipamentos de proteção e treinamentos.

A priorização de produtividade em algumas organizações pode ser um obstáculo, pois os trabalhadores podem ver as medidas de segurança como entraves à eficiência, normas e valores diferentes podem influenciar a percepção e a adesão às práticas de segurança, resistência hierárquica em ambientes onde a hierarquia é valorizada, os trabalhadores podem hesitar em questionar práticas inseguras por medo de represálias.

Para isto, superar essas barreiras culturais e resistências requer um esforço conjunto, que inclui conscientização, treinamento, comunicação eficaz e um comprometimento visível da liderança com a segurança no trabalho. A mudança cultural leva tempo e exige uma abordagem holística para garantir a integração bem-sucedida das medidas de segurança no ambiente de trabalho.

A implementação de medidas de segurança que visam eliminar os riscos diretamente da fonte pode envolver uma variedade de custos, essas medidas são frequentemente mais eficazes a longo prazo, uma vez que abordam as causas subjacentes dos riscos.

Podem ser alcançadas através do investimento em tecnologia e equipamentos que possuam dispositivos de segurança integrados pode ser mais caro inicialmente, mas reduzirá o risco de acidentes relacionados a esses equipamento, investir em programas de treinamento para garantir que os operadores saibam como usar corretamente os equipamentos e sigam as práticas de trabalho seguras, conduzir programas educativos para aumentar a conscientização sobre os riscos específicos e promover comportamentos seguros (Saliba; Pagano, 2022, p. 25).

Neste sentido, devem reconfigurar os processos de trabalho para minimizar ou eliminar riscos através dos investimentos em engenharia de processos e consultoria especializada, implementar sistemas de monitoramento em tempo real para identificar potenciais riscos e agir proativamente para mitigá-los, incorporar controles automáticos para interromper ou ajustar processos quando são detectados riscos iminentes realizando paradas programadas de produção para realizar manutenções e implementar alterações nos processos (Saliba; Pagano, 2022, p. 117).

Para esse propósito, deve haver a contratação de consultorias de segurança engajar serviços especializados para realizar avaliações de risco e fornecer recomendações específicas para eliminar ou reduzir perigos, implementar programas de manutenção preventiva para garantir que os equipamentos estejam em boas condições de funcionamento e minimizar falhas que possam resultar em riscos (Saliba; Pagano, 2022, p. 248).

Bem como, contratar consultores jurídicos especializados para garantir conformidade com regulamentações locais e nacionais de segurança, investir em seguros de responsabilidade civil e coberturas específicas para proteger a empresa contra possíveis custos associados a acidentes.

É importante notar que, embora os custos iniciais possam ser mais altos, a implementação de medidas de segurança que eliminam os riscos na fonte geralmente resulta em benefícios a longo prazo, como redução de acidentes, menor tempo de inatividade e melhor reputação da empresa em relação à segurança do trabalho. Além disso, a segurança no local de trabalho é fundamental para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, o que não tem preço.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo ofereceu uma análise aprofundada sobre a evolução do cenário legislativo trabalhista no Brasil, trouxe dados estatísticos que comprovam que as atuais medidas de segurança no ambiente de trabalho adotadas no país não são eficientes em reduzir ou coibir o número de acidentes de trabalho e acidente com óbito.

Posto isso, dá ênfase a responsabilidade das empresas vai além da mera conformidade legal, sublinhando a necessidade de implementação de programas abrangentes de segurança do trabalho. A abordagem destaca que o fornecimento de EPI é apenas um componente desse compromisso, sendo igualmente vital a condução de avaliações regulares de riscos, investigações aprofundadas de acidentes e a promoção de uma cultura organizacional que internalize a segurança como um valor central.

Além disso, traça as responsabilidades das empresas na ocorrência dos acidentes de trabalho, na esfera civil e penal, podendo serem cumuladas as sanções administrativas pela inobservância das normas de saúde e segurança do trabalhador gerando o direito de reparar o dano sofrido.

Logo, apontam estratégias para eliminar riscos na fonte, desde investimentos em tecnologia até treinamento de operadores e sistemas de monitoramento, demonstram a multifacetada requerida para enfrentar os desafios complexos do ambiente de trabalho. A compreensão de que os custos iniciais dessas estratégias são compensados pelos benefícios a longo prazo ressalta a importância do investimento contínuo em segurança do trabalho.

Os argumentos apresentados no artigo buscaram destacar a relevância da segurança no ambiente de trabalho para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Além da preocupação para reduzir acidentes e dos períodos de inatividade quando da ocorrência, o investimento em segurança deve ultrapassar as meras exigências legais, sendo muito importante o compromisso corporativo com a integridade física e qualidade de vida dos trabalhadores.

6.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 out. de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943 (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 out. de 2023.

BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 (CCB). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 13 out. de 2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Histórico**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao>. Acesso em: 12 out. de 2023.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras – NR**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em 14 out. de 2023.

BRASIL. Secom - Secretaria de Comunicação. Tribunal Superior do Trabalho. **EPis desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/epis-desempenham-papel-fundamental-na-luta-pela-redu%C3%A7%C3%A3o-de-acidentes-de-trabalho-2>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Instrumento de Recurso de Revista n.11094.11.2016.5.03.0022. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Quinta Turma.

Julgado em 04 de outubro de 2023. **DJe**. 06 de outubro de 2023. Disponível em:
[https://jurisprudencia-](https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3b558b621df01f603b2e73d5e92ccf2)

[backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3b558b621df01f603b2e73d5e92ccf2](https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3b558b621df01f603b2e73d5e92ccf2). Acesso em: 16 out de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289**. Brasília. 2003. Disponível em:
<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 16 out. 2023.

CARVALHO, Cristina de Oliveira. **Da concessão à flexibilização de direitos: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2022. Disponível em:
[https://books.google.com.br/books?hl=pt-](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1zZwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=doutrinador+falando+da+cria%C3%A7%C3%A3o+da+clt+no+brasil&ots=5L4boxeR0G&sig=dzZfcfPa2xVYn7TTPsQJBnZPyFo#v=onepage&q=doutrinador%20falando%20da%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20clt%20no%20brasil&f=false)

[BR&lr=&id=1zZwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=doutrinador+falando+da+cria%C3%A7%C3%A3o+da+clt+no+brasil&ots=5L4boxeR0G&sig=dzZfcfPa2xVYn7TTPsQJBnZPyFo#v=onepage&q=doutrinador%20falando%20da%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20clt%20no%20brasil&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1zZwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=doutrinador+falando+da+cria%C3%A7%C3%A3o+da+clt+no+brasil&ots=5L4boxeR0G&sig=dzZfcfPa2xVYn7TTPsQJBnZPyFo#v=onepage&q=doutrinador%20falando%20da%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20clt%20no%20brasil&f=false). Acesso em: 11 de out. de 2023.

DALMOLIN, Tiago Tronco. **A responsabilidade jurídica do empregador na inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho**. dez de 2012. Disponível em:
<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2885/MONOGRAFIA%20FIM%20FIM.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 out. de 2023

DOVAL, Adriana Navas Mayer. A prevenção da saúde e segurança do trabalho e a influência das convenções coletivas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, p. 225-251, set. 2014. Mensal. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 11 out. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010. Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4662435/mod_resource/content/1/ENGELS.pdf. Acesso em: 12 de out. de 2023.

FALEIROS, Vicente P. **A política social do Estado capitalista**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito Civil brasileiro**, volume 4, 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019a.

GONÇALVES, Maria da Graça M. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2010b.

GRANDES CURSOS ONLINE. **Breve história da OIT** – Órgão. Disponível em:
[https://blog.grancursosonline.com.br/breve-historia-da-oit-organizacao-internacional-do-trabalho/#:~:text=A%20OIT%20foi%20criada%20em,Mundial%20\(1914%2D1918\)](https://blog.grancursosonline.com.br/breve-historia-da-oit-organizacao-internacional-do-trabalho/#:~:text=A%20OIT%20foi%20criada%20em,Mundial%20(1914%2D1918)). Acesso em: 14 out. de 2023

GUEDES, Pâmela Suelen de M.; RODRIGUES, Okçana Yuri Bueno. O meio ambiente do trabalho e sua tutela no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, p. 141-159, jan. 2018. Mensal. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 11 out. 2023.

JUNIOR, Edson Beas Rodrigues. **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Conven%C3%A7%C3%B5es_da_OIT_e_outros_instrumento/WsrOEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=inauthor:%22Edson+Beas+Rodrigues+Jr.%22&printsec=frontcover. Acesso em: 11 de out. de 2023.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções**. 2023 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OMS/OIT: quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 nov. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

PANDOLFI, Juliano Peruchi. **Responsabilidade Civil do Empregador nos Acidentes de Trabalho**. 2020. 50 f. TCC (Monografia) - Curso de Direito, Centro Uiversitário Vale do Cricaré, São Mateus, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/305/Juliano%20P.%20Pandolfi%20-%20Monografia%202020%20D.%20Trabalho%20>. Acesso em: 14 out. 2023.

PROOCUPACIONAL. **O Brasil é um dos líderes no ranking de mortes por acidente de trabalho**. Disponível em: <https://proocupacional.com.br/o-brasil-e-um-dos-lideres-no-ranking-de-mortes-por-acidentes-de-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20levantamento,cada%20100%20mil%20trabalhadores%20formais>. Acesso em: 13 out. de 2023.

SALIBA, Tuffi Messias; PAGANO, Sofia C. Reis Saliba. **Legislação de segurança, acidente de trabalho e saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr. 14 ed. 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=4hRtEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt->

BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 15 de out. 2023.

SILVA, Alessandro da.; WANDELLI, Leonardo Vieira. Os atos da vítima na responsabilidade por acidentes do trabalho: da individualização à contextualização. (p. 317-357) In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

Disponível em: <https://www.sindhoesg.org.br/dados/publicacoes/pub0002689-5c1ba50a7c7b4f41c6b2cc8312904552.pdf#page=318>. Acesso em: 11 out. de 2023

SMARTLAB. Observatório de Segurança no Trabalho. **Dados da Segurança do Trabalho. 2023**.

Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 12 out. 2023.

Artigo recebido: 30.04.2024

Artigo publicado em: 30.06.2024

