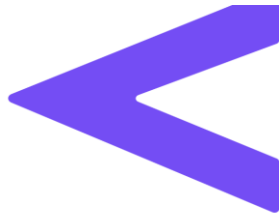


FANESE



Faculdade de
Administração
e Negócios
de Sergipe



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE - FANESE
CURSO DE DIREITO

MONIELLY CARDOSO SILVA

O ADOECIMENTO OCUPACIONAL DO TRABALHADOR EM RELAÇÕES
LABORAIS NO FENÔMEMO DA PEJOTIZAÇÃO

ARACAJU
2024

S586a

SILVA, Monielly Cardoso

O adoecimento ocupacional do trabalhador em
relações laborais no fenômeno da pejetização/
Monielly Cardoso Silva. - Aracaju, 2024. 22 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe.
Coordenação de Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Luana Campos Professor
1. Direito 2. Pejetização 3. Doença ocupacional
4. Insegurança jurídica I. Título

CDU 34 (045)

Elaborada pela Bibliotecária Edla de Fatima S. Evangelista CRB-5/1029

MONIELLY CARDOSO SILVA**O ADOECIMENTO OCUPACIONAL DO TRABALHADOR EM RELAÇÕES
LABORAIS NO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO.**

Artigo Científico apresentado à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE, como requisito parcial e elemento obrigatório para a obtenção do grau bacharel em Direito no período de 2024.2.

Aprovado (a) com média: 10,0

Documento assinado digitalmente

gov.br**LUANA CAMPOS PROFESSOR**

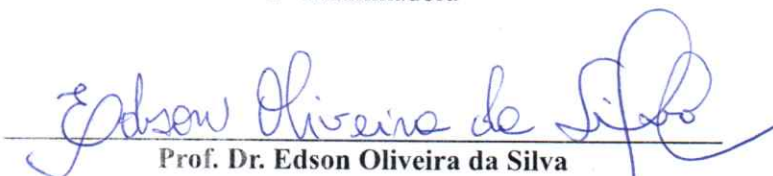
Data: 16/12/2024 13:35:54-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>**Profª. Esp. Luana Campos Professor**

1º Examinadora (Orientadora)

**Profª. Drª. Heloisa Thais Rodrigues de Souza**

2º Examinadora

**Prof. Dr. Edson Oliveira da Silva**

3º Examinador

Aracaju (SE), 14 de dezembro de 2024

O Adoecimento Ocupacional do Trabalhador em Relações Laborais no Fenômeno da Pejotização*

Monielly Cardoso Silva

RESUMO

A presente pesquisa direciona-se para as relações de trabalho autônomo na modalidade da Pejotização, analisando, no primeiro momento, as previsões legais e discussões acerca da licitude neste modelo de contratação. Ultrapassadas as questões legais, a pesquisa volta-se para a análise das proteções constitucionais e das regulamentações existentes, buscando entender se há possibilidade de reconhecimento, bem como de responsabilização do tomador de serviços em caso de acometimento de doença ocupacional do trabalhador autônomo pejotizado. O cerne da questão abordada reside em entender se, nesse modelo de contratação, há segurança jurídica quanto à proteção da saúde do trabalhador, por se tratar de um direito fundamental previsto na Constituição Federal. O trabalho envolve uma pesquisa qualitativa, a partir da análise dos aspectos jurídicos e suas formas de abrangência acerca do reconhecimento e responsabilidades em casos de doença ocupacional, utilizando ainda como base a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Ao final os resultados revelaram que não há regulamentação e nem entendimento pacificado quanto ao reconhecimento e responsabilidade em casos de acometimento de doença ocupacional pelo trabalhador autônomo, demonstrando que não há segurança jurídica em se tratando de proteção à saúde dessa classe de trabalhador, contrariando os ditames previstos na Constituição Federal.

Palavras-chave: Pejotização. Doença Ocupacional. Insegurança Jurídica.

1 INTRODUÇÃO

A inovação trazida pela Reforma Trabalhista destaca o trabalho autônomo como uma forma de relação de trabalho prevista no artigo 442-B da CLT, podendo ser exercido tanto por pessoa física como por pessoa jurídica, no entanto, diverge do vínculo empregatício, visto que, em regra, não incide, respectivamente, os elementos presentes no art. 3º da CLT, quais sejam: a pessoalidade, onerosidade, subordinação, habitualidade/não eventualidade.

*Artigo apresentado à banca examinadora do curso de Direito da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, em dezembro de 2024, como critério parcial e obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientador: Prof.^a. Especialista Luana Campos Professor

Na espécie do trabalho autônomo o trabalhador é quem gerencia seu próprio trabalho e os meios de executá-lo, dirigindo e assumindo o risco da atividade e fornecimento de serviços, com autonomia, contrariando a ideia de subordinação.

O presente estudo concentra-se na modalidade de trabalho autônomo conhecida como “Pejotização”, definido como uma forma de relação de trabalho entre pessoas jurídicas. Em outras palavras, o trabalho é exercido por pessoa física, que, como condição para prestação do serviço precisa possuir Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ para ser contratada por outra pessoa jurídica.

Contudo, embora afastados os elementos do vínculo empregatício, este tipo de relação de trabalho, regida pela Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), não deve inibir o valor social do labor, nem ser capaz de retirar a plena proteção dos direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal, conforme preleciona Leite (2022, p. 341).

A Carta Magna destaca como direitos sociais a saúde e o trabalho (art. 6º) e como princípios fundamentais a dignidade humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Além disso, no campo dos direitos sociais, estão consagrados os direitos pertencentes ao trabalhador urbano, rural e de outros que visem à melhoria de sua condição social e, precisamente no art. 7º, inciso XXII, ressalta a importância de reduzir os riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

O Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE nº 958.252/MG, tendo por objeto o Tema nº 725, pelos votos da maioria, fixou Tese de Repercussão Geral e consolidou o entendimento a respeito da modalidade de “Pejotização”, entendendo pela sua licitude de modo que não há irregularidades neste tipo de contratação. (Brasil, 2024)

No modelo de contratação de trabalho autônomo não estão assegurados alguns direitos inerentes a outras espécies de relação de trabalho, destacando-se, conforme disposição contida no art. 18, § 1º da Lei 8.213/1991, o direito ao auxílio-doença acidentário.

Avançar sobre a reflexão do “adoecimento ocupacional do trabalhador em relações laborais no fenômeno da pejotização” justifica-se por entender que o teor da pesquisa é de extrema relevância social, considerando que a saúde e segurança do trabalhador estão estritamente ligados a um princípio supremo da Constituição Federal e direito humano, qual seja a dignidade da pessoa humana.

Em vista disso, tem-se como base a seguinte pergunta problematizadora: Há possibilidade de reconhecimento de doença ocupacional dentro do instituto da Pejotização?

Diante do contexto, esta pesquisa desenvolve-se a partir da hipótese de caracterização da doença ocupacional nas atividades desenvolvidas por trabalhador autônomo pejetizados e a responsabilidade do contratante/tomador de serviços.

O presente estudo tem como objetivo geral entender quais são as seguranças constitucionais quanto à saúde do trabalhador autônomo ou sob a roupagem da pejetização, sua forma de abrangência, os aspectos jurídicos e previdenciários relativos ao reconhecimento de doença ocupacional.

Quanto ao objetivo específico, orienta-se em verificar se há algum instituto que vise proteger o trabalhador em casos de adoecimento ocupacional advindos desse tipo de relação de trabalho.

Utilizou-se para o desenvolvimento e conclusão desse artigo: as disposições contidas na legislação brasileira, sobretudo na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas e nas Disposições sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social; bem como em literaturas existentes de autores que corroboram com a temática escolhida, compreendendo assim uma pesquisa qualitativa.

O trabalho está estruturado em duas seções. No primeiro item aborda-se sobre o sistema da pejetização como forma de trabalho autônomo, sua previsão legal e licitude, já na segunda parte será perquirido acerca da configuração do adoecimento ocupacional e sua repercussão no trabalho autônomo pejetizado, discutindo-se acerca da (in)existência da segurança jurídica diante do acometimento de doença ocupacional decorrente do labor exercido pelo profissional autônomo.

2 O SISTEMA DA PEJOTIZAÇÃO E SUAS CARACTERÍSTICAS

2.1. O trabalhador autônomo

A legislação trabalhista brasileira, no âmbito do Direito do Trabalho vem passando por grandes transformações, sobretudo após as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 - Lei da Reforma Trabalhista.

O trabalho autônomo, regulamentado pela Lei nº 13.467/17, ampliou consideravelmente o campo de atuação do trabalhador, com a inclusão do art. 452-B da CLT, que assim preconiza:

Art. 452-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Segundo Bomfim (2022, p. 254), para que um trabalhador seja considerado empregado, nos termos do art. 3º da CLT, é necessário que preencha cumulativamente os seguintes requisitos: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, o empregado não corre o risco do empreendimento.

Com efeito, a Lei da Reforma Trabalhista abrange trabalhadores que se encontram em situações atípica à relação empregatícia, evidenciando que, embora estejam presentes algumas características das relações de emprego, uma vez cumpridas as formalidades exigidas, o vínculo empregatício será afastado.

A lei não deixa claro quais são as formalidades legais exigíveis para que se caracterize um trabalho autônomo, mas a jurisprudência pátria tem entendido que inexistindo comprovação acerca da presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, evidencia a figura do trabalho autônomo. *In verbis*:

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. CONFIGURAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO. Inexistindo nos autos comprovação acerca da presença dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, evidenciando-se a figura do trabalho autônomo, é de se reconhecer o acerto da decisão de primeiro grau que negou provimento ao pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes. Recurso conhecido e improvido. (TRT-7 - RO: 00005207420195070033 CE, Relator: ANTONIO TEOFILO FILHO, Data de Julgamento: 14/02/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2020)

O empregado, para a norma trabalhista é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (art. 3º, CLT)

Tais requisitos são imprescindíveis para justificar as diferenças existentes entre as duas espécies de relações trabalhistas, isto porque, no vínculo empregatício as relações são fundadas em premissas que procedem ou se constituem de forma cumulativa, dependente e subordinada que vinculam e atestam a qualidade de empregado. Diferente do trabalho autônomo cuja atuação tem caráter mais flexível, com menor submissão e maior autonomia, não vinculando o trabalhador, mas tão somente a sua prestação de serviços.

Segundo Delgado (2019, p. 397), a diferenciação central entre as figuras do trabalhador autônomo e o empregado “situa-se na subordinação”.

Nessa conjuntura, Bomfim (2022, p.290) preleciona que “a grande diferença entre empregado e o autônomo é a sua liberdade e autonomia, se comparada a subordinação do empregado.”

Isto porque na espécie de contratação de trabalho autônomo não existe o controle, mas autonomia do trabalhador que gerencia seu próprio trabalho, a forma de executá-lo, dirigindo e assumindo o risco da sua atividade, contrariando a ideia de subordinação, uma vez que não estão presentes os requisitos vinculativos da relação empregatícia.

Além da diferenciação doutrinária em relação à inexistência de subordinação, a jurisprudência assim distingue a relação de emprego e trabalho autônomo, destacando ainda a assunção do risco da atividade:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS LEGAIS. TRABALHO AUTÔNOMO. O reconhecimento de relação de emprego demanda a presença dos requisitos previstos no art. 3º da CLT e a ausência de quaisquer deles indica relação jurídica de natureza diversa da empregatícia. Demonstrado, concretamente, o não preenchimento dos requisitos da eventualidade e subordinação jurídica, caracterizada está a relação de trabalho autônomo, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo de emprego.

(TRT-9 - ROT: 00001199620225090459, Relator: SANDRA MARA FLUGEL ASSAD, Data de Julgamento: 31/01/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2023)

RELAÇÃO DE EMPREGO. ASSUNÇÃO DOS RISCOS DA ATIVIDADE. AUSÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS. Em regra, empregador é aquele que assume o risco da atividade econômica, cumprindo ao empregado apenas prestar os serviços, sem assumir qualquer risco decorrente do negócio, enquanto o trabalhador autônomo assume o risco do serviço contratado, cumprindo-lhe entregá-lo feito ao tomador. Em consequência, a distinção entre os dois tipos de trabalhador está exatamente na assunção do risco da atividade econômica pelo autônomo. Isso porque, em hipótese alguma, pode o empregado participar desse risco. E assim é porque a subordinação jurídica específica do contrato de trabalho se explica e se justifica por caber exclusivamente ao empregador o risco da atividade empreendida (art. 2º da CLT) e ao empregado nenhum risco (art. 3º da CLT).

(TRT-3 - RO: 00103275820145030178 MG 0010327-58.2014.5.03.0178, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 18/02/2016, Quinta Turma, Data de Publicação: 23/02/2016.)

Seguindo a mesma linha jurisprudencial acima descrita e a doutrina majoritária, Bomfim (2022, pág. 289) destaca que “a principal diferença entre o autônomo e o empregado é que este presta serviço por conta alheia e não sofre qualquer risco de sua atividade, enquanto aquele a exerce por sua própria conta e risco, sem qualquer garantia de salário.”

Nesse contexto, é possível observar que, no trabalho autônomo, embora estejam presentes alguns requisitos da relação de emprego, este se destaca pela autonomia e pela inteira responsabilização pelos riscos da atividade, que recai inteiramente para o trabalhador que

assume este tipo de relação, transferindo para si o poder de direção e controle da atividade, contudo assumindo para si também os riscos inerentes ao negócio.

2.2. A relação de trabalho entre pessoas jurídicas: Fenômeno da Pejotização

O fenômeno da Pejotização é uma modalidade do trabalho autônomo e se institui através da relação de prestação de serviços entre pessoas jurídicas. Isto é, o trabalho exercido por pessoa física, que, como condição para prestação do serviço precisa possuir Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ para ser contratada por outra pessoa jurídica.

Esta modalidade de contratação, inicialmente, tornou-se viável com a previsão do artigo 129 da Lei no 11.196/2005:

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. (Brasil, 2005)

Para Tremel e Calcini (2018, p. 413), este tipo de relação “se caracteriza pela contratação de um trabalhador, na condição de pessoa jurídica, para prestação de serviço intelectual”.

Contudo, nas constantes transformações sociais houve significativo aumento do número de trabalhos autônomos através da roupagem da pejotização, motivo de discursões no âmbito jurídico.

Para a doutrina majoritária adotada na pesquisa, a modalidade de pejotização surge como prática fraudulenta, sob forma de desvirtuamento da relação de emprego, com intuito de reduzir os encargos trabalhistas decorrentes do vínculo empregatício.

Conforme leciona Leite (2022, p. 779), o fenômeno da pejotização teve sua ascensão mediante contratos de prestação de serviços com a finalidade de mascarar uma relação empregatícia, implicando em fraude.

O trabalho autônomo sob a roupagem da Pejotização, segundo Tremel e Calcini (2018, p. 414), foi entendido como “uma forma de burlar a legislação trabalhista, numa tentativa de mascarar a relação de emprego surgindo exatamente com o objetivo de reduzir os custos trabalhistas.”

Como regra geral, tomando como base o princípio da primazia da realidade, cabe à Justiça do Trabalho reconhecer os elementos fáticos que apontam a relação de emprego e a partir daí identificar se há ou não fraudes nesse tipo de relação jurídica.

Desta forma, alguns Tribunais Regionais do Trabalho vinham entendendo a prática da Pejotização como ilícita, sobretudo para desempenho de atividades-fim da empresa, conforme entendimento abaixo colacionado:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PEJOTIZAÇÃO.FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A contratação de prestação de serviços com uma pessoa física, mas com o pagamento realizado por intermédio de pessoa jurídica, mormente porque esta é de propriedade do contratado, demonstra a inequívoca existência da fraude conhecida como pejotização. Há de se aplicar, na espécie, a disposição contida no artigo 9º, da CLT. Vínculo empregatício a que se reconhece. Recurso Ordinário das reclamadas a que se nega provimento no ponto.

(TRT-2 10016545020195020004 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 02/09/2021)

PEJOTIZAÇÃO. FRAUDE COM O OBJETIVO DE MASCARAR RELAÇÃO DE EMPREGO. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NULO. A pejotização se caracteriza como uma espécie fraudulenta de pactuação que coloca o empregado, ser individual, em posição vulnerável perante o empregador, ser coletivo. A proposta de contratação por CNPJ tem caráter manifesto de cláusula de adesão, já que, se o trabalhador não aquiescer, será substituído por outro que as aceite. Constatada a prática da pejotização, como no caso em apreço, o contrato de prestação de serviços autônomos entre as partes é nulo de pleno direito. Assim, e se encontrando preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu o vínculo empregatício e consectários decorrentes. Recursos ordinários desprovidos

(TRT-2 - ROT: 10013571020205020036, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma)

Considerando os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, o STF se posicionou a respeito do fenômeno da Pejotização entendendo pela sua licitude de modo que não há irregularidades neste tipo de contratação, desde que sem subordinação.

No julgamento do RE nº 958.252/MG, tendo por objeto o Tema nº 725, a Suprema Corte, pelos votos da maioria, fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Brasil, 2019).

No mesmo sentido, em sede de Repercussão Geral (RCL) nº 39.351, a Ministra Rosa Weber adotou o entendimento da licitude da terceirização por pejetização:

A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por ‘pejetização’, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020).

O posicionamento do Supremo Tribunal Federal chancelou a prática da pejetização, referendando como forma alternativa de trabalho, considerando uma prática lícita, ainda que para a execução da atividade-fim da empresa, não havendo, portanto, que se falar em irregularidades, uma vez cumpridas as formalidades exigidas nas normas trabalhistas.

3. A CONFIGURAÇÃO DO ADOECIMENTO OCUPACIONAL E SUA REPERCUSSÃO NO TRABALHO AUTÔNOMO PEJOTIZADO

3.1 Doenças Ocupacionais

A doença ocupacional é uma condição de saúde que se desenvolve em decorrência da prática laborativa ou das condições de trabalho em que o trabalhador está exposto.

A Lei Orgânica da Saúde n. 8.080/90, em seu artigo 5º, § 3º, denomina saúde do trabalhador como:

§ 3º Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (...).

As doenças do trabalho e as doenças profissionais são condições de saúde que surgem em decorrência da atividade laboral, mas possuem características distintas conforme dispõe o art. 20, incisos I e II, da Lei nº 8.213/91:

I – Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;”

“II – Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.”

A doença do trabalho pode surgir em decorrência das condições e características do ambiente de trabalho, assim como na forma de prestação da atividade do trabalhador, estando estritamente ligada à profissão.

Para Hovart (2022, p. 610) na doença do trabalho “a capacidade laboral vai sendo atingida de forma lenta e gradual por meio de sucessivos microtraumas, até o surgimento do denominado marco trauma, em que a incapacidade apenas se revela”.

Ainda em se tratando de doença decorrente do labor, o inciso III, do art. 21 da Lei nº 8213/91, destaca a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade, como uma espécie de acidente de trabalho.

O art. 2º da Lei 6367/76, em suma, define acidente de trabalho como sendo um evento que ocorre no exercício de uma atividade profissional e que resulta em lesões corporais, perturbações funcionais. Essas lesões podem ser temporárias ou permanentes, e podem causar a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho.

As doenças de trabalho e doenças ocupacionais também são consideradas acidentes de trabalho, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.213/91.

A partir das definições acima exposta, é possível concluir que tanto as doenças ocupacionais, quanto o acidente de trabalho, são decorrentes do desempenho das atividades laborais, podendo causar grande impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores, diminuindo a produtividade pela incapacidade laborativa, resultando em afastamentos e consequentemente causar prejuízos de cunho moral e financeiro, de forma temporária ou permanente.

Para que haja configurada a doença ocupacional, compete ao INSS, por meio da sua perícia médica, analisar a incidência do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, conforme preconiza o art. 21-A da Lei nº 8.213/91.

Diante de tal quadro clínico a Autarquia Previdenciária (INSS) irá se valer de uma metodologia denominada NETP – Nexo Técnico Epidemiológico, que consiste em identificar quais doenças e acidentes estão relacionadas com a prática de uma atividade profissional. (Horvat, 2022, p. 599)

Assim, evidente que sempre que o INSS conceder algum dos seus benefícios acidentários, consequentemente reconhecerá o nexo causal entre a atividade desenvolvida e o acometimento da doença ocupacional, considerando que somente após a confirmação da perícia médica o mesmo pode ser atestado.

Para efeitos da concessão do benefício de auxílio-doença, de início, exige-se que o trabalhador deve estar na qualidade de segurado, o benefício será devido a contar do 16º dia de

afastamento da atividade e a partir daí os efeitos principais do contrato de trabalho ficam suspensos.

Os trabalhadores cobertos pelo auxílio-doença acidentário, conforme preconiza o art. 18, § 1º da Lei nº 8.213/91, somente poderão beneficiar-se do auxílio- acidente como segurados os incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei, quais sejam:

I - como empregado

II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;

VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural definidos no Regulamento;

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de (...)

Considerando o rol taxativo presente no art. 18, § 1º da Lei nº 8.213/91, o trabalhador autônomo ou os chamados contribuintes individuais não se enquadram como segurados e, portanto, não serão contemplados pelo benefício do auxílio-doença acidentário.

Além das prestações pecuniárias aos trabalhadores segurados que são acometidos por doenças-acidentárias, o art. 118 da Lei nº 8.213/91, bem como a Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho, assegura a manutenção do contrato, a chamada estabilidade, pelo período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado, ficando, portanto, vedada a dispensa arbitrária patronal.

Desta forma, uma vez desencadeada a doença ocupacional, fato protegido pelo direito, inaugura-se a relação obrigacional, onde, de um lado estão os segurados com direitos as prestações acidentárias e do outro quem tem a obrigação de pagar essas prestações, conforme preleciona Horvat (2022, p. 613).

Diante das categorias elencadas, percebe-se que a lei exclui os contribuintes individuais, também conceituado como trabalhador autônomo, da proteção de acidentes, bem como o recebimento de benefícios de auxílio-doença acidentários e a estabilidade na manutenção contratual.

3.2 Responsabilidade Civil Decorrente do Acometimento de Doença Ocupacional

No campo jurídico, a responsabilidade civil busca, entre outras coisas, reparar os danos causados a terceiros. Na esfera trabalhista, a obrigação de reparar os danos causados, de forma

direta ou indireta, recai para o empregador, sobretudo em se tratando de acometimento de doenças/acidentes de trabalho decorrente das atividades ou ambiente laboral.

As hipóteses de reparação são tratadas inicialmente pelo art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e dispõe que “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”.

Nesse sentido, a CLT traz os ditames regulamentares que visam corroborar com as orientações constitucionais, destacando as medidas que devem ser adotadas pelas empresas a fim de evitar/reduzir os danos causados pelos acidentes de trabalho. Vejamos na íntegra o dispositivo:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

A redação introduzida pelo Código Civil de 2002, em seu art. 927, parágrafo único, trouxe um novo entendimento sobre a responsabilidade civil que se estende ao empregador (art. 932, III, CC), mitigando a regra de responsabilidade subjetiva, e apontando-a como objetiva. Senão vejamos a literalidade do art. 927 desse Código:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica 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.

Em se tratando de divergências entre o dispositivo constitucional e a norma infraconstitucional, o Supremo Tribunal Federal, em 12 de março de 2020, finalizou o julgamento do Recurso Extraordinário (RE) n. 828.040 entendendo pela Responsabilidade Objetiva do empregador, nos seguintes termos:

“DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE

DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais. 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal. 3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais. Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho. 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: **"O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade"**.

(STF - RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020)"

O posicionamento da jurisprudência pátria Trabalhista adota o entendimento da culpa objetiva, verificando a concausa entre a patologia e o trabalho desenvolvido, julgando desse modo:

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. CABIMENTO. Comprovado que as atividades laborais atuaram como fator importante para o aparecimento/agravamento das doenças que acometem o empregado, assim como a culpa patronal no evento danoso, na medida em que não foram tomadas todas as medidas e os cuidados oportunos e necessários para resguardar a integridade física do trabalhador, exsurge ao empregador a obrigação de indenizar os danos de ordem moral e material decorrentes.

(TRT-15 - ROT: 00114027420175150023 0011402-74.2017.5.15.0023, Relator: RENATO HENRY SANTANNA, 9ª Câmara, Data de Publicação: 07/06/2021)

Embora as doenças ocupacionais, espécies de acidente de trabalho, seja decorrente da prática laboral, conforme visto em capítulos anterior, a lei previdenciária concede benefícios a

um rol taxativo de segurados, quais sejam: empregados; empregados domésticos; trabalhador avulso; segurado especial.

No campo da responsabilidade civil, ao contrário do que é estabelecido na lei previdenciária, os acidentes de trabalho que envolve trabalhador autônomo podem gerar o dever de indenização por parte do tomador de serviços.

A discussão acerca da caracterização da responsabilidade do tomador de serviços em caso de acometimento de doença ocupacional/acidente de trabalho ainda não está pacificada na jurisprudência pátria, sobretudo quando se leva em consideração o requisito essencial para a configuração do trabalhador autônomo, qual seja: assumir o risco do negócio. É o que se vê abaixo:

RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE. TRABALHADOR AUTÔNOMO. O trabalhador autônomo, como auto gestor de sua força de trabalho, é o responsável pelas condições de segurança para concretização do serviço, pois presume-se que possui liberdade na sua execução, além de experiência e o conhecimento necessários. Por conseguinte, assume os riscos advindos de sua atividade.

(TRT-12 - ROT: 0000887-83.2022.5.12.0056, Relator: GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, 4ª Câmara)

I - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ausentes os elementos da relação jurídica de emprego, em especial a subordinação jurídica, resta caracterizada a hipótese de trabalho autônomo, cujo exercício se dava com a assunção pelo trabalhador dos riscos da atividade e liberdade quanto à prestação dos serviços. II - ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. Inexistindo um dos elementos configuradores da responsabilidade civil, qual seja, o elemento subjetivo - dolo ou culpa do contratante -, resta descaracterizada tal responsabilidade e, consequentemente, o dever de indenizar.

(TRT-8 - ROT: 0000368-36.2022.5.08.0116, Relator: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR, Órgão Julgador 2ª Turma, Data de Publicação: 25/11/2022)

No entanto, há entendimentos jurisprudenciais destoantes, que entende devido a condenação ao pagamento de indenização desde que se comprove dolo ou culpa do tomador de serviços. Senão vejamos entendimento:

ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR. O caráter autônomo dos serviços não elide, por si só, a responsabilidade civil do contratante, em caso de acidente de trabalho. Todavia, deve-se perquirir se o tomador agiu com dolo ou culpa na ocorrência do infortúnio, a fim de que possa ser responsabilizado pelo pagamento de indenização por danos morais e materiais.

(TRT-3 - RO: 00105939520185030019 MG 0010593-95.2018.5.03.0019, Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, Data de Julgamento: 23/06/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 24/06/2021.)

Considerando, portanto, os recortes das jurisprudências pátria acima elencadas, não se pode afirmar com precisão que o trabalhador autônomo será indenizado em caso de acometimento de doença ocupacional/acidente de trabalho, no entanto, em caso de se ver reconhecida a responsabilidade, é necessário que se comprove que o tomador de serviços agiu com dolo ou culpa, recaindo para o trabalhador o ônus probatório.

3.3 (In)Existência de Segurança Jurídica para os Pejotizados

A proteção da saúde do trabalhador e garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável é um tema que possui guarida na Constituição Federal. O inciso XXII do artigo 7º da CF estabelece que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social - XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Observa-se no texto constitucional a preocupação do constituinte quanto à valoração do trabalho humano, sobretudo quando tutela o meio ambiente de trabalho e à vista disso a saúde e segurança dos trabalhadores.

Já no preâmbulo da Constituição Federal, constata-se a previsão de se assegurar direitos sociais como “valores supremos” de uma sociedade “fraterna” e fundada na “harmonia social”.

Ao tratar dos princípios norteadores da atividade econômica, o legislador constituinte, no art. 170, caput ressaltou expressamente que a ordem econômica deve se fundar na “valorização do trabalho humano” para “assegurar a todos existência digna”.

Além disso, os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República, nos termos do art. 1º, IV, fato reafirmado no art. 6º da nossa Carta Magna.

Seguindo o preceito constitucional, Bomfim (2022, pág. 1007) instrui que:

“a integridade física e mental do trabalhador é um direito que decorre de vários Princípios Constitucionais, que são normas e, portanto, obrigam: princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º); princípio da valorização do trabalho humano (art. 170); princípio da defesa do meio ambiente (art. 170); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XII) e pelo princípio da função social da empresa, subprincípio do princípio da função social da propriedade (art. 5º, XXIII).

Por outro lado, a Consolidação das Normas Trabalhistas – CLT, que regula as atividades individuais e coletivas de trabalho (art. 1º) e define expressamente a figura do empregador e do

empregado (artigos 2º e 3º), limita a aplicação das normas constitucionais que versa sobre a classe de trabalhadores, do qual, o vínculo empregatício é espécie.

Isto porque, quando o Código Civil estabelece que a responsabilidade civil em casos de acometimento de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, em caso de nexo causal, recai sobre o empregador, a situação obrigacional fica restrita apenas à classe de trabalhadores com vínculo empregatício, não abrangendo os trabalhadores autônomos.

O legislador infraconstitucional imputou ao empregador, àquele que assume os riscos da atividade produtiva e econômica, o dever de cumprir as normas de saúde e segurança, mas limitou sua abrangência, quando trouxe, no bojo de seus dispositivos, as figuras do empregado/empregador.

De igual modo, a lei previdenciária, ao conceder benefício de auxílio-doença decorrente de acometimento de doença ocupacional/acidente de trabalho, define, no bojo do art. 18, §1º da Lei nº 8.213/91, um rol taxativo de segurados do qual o trabalhador autônomo não faz parte, quais sejam: empregado; empregado doméstico; trabalhador avulso; segurado especial.

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, aprovou a Convenção nº 155, com vigência nacional do Brasil a partir de 18/05/1993, que dispõe sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, determinando aos seus membros a formulação de uma política nacional, *in verbis*:

Art. 4 – 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (Brasil, 1993)

As disposições acima devem ser observadas, eis que as normas inseridas aderem ao nosso ordenamento jurídico.

No entanto, no plano internacional também é possível observar as limitações das normas que se destinam a algumas espécies de trabalhadores. Senão vejamos o que dispõe o art. 3, alíneas “a”, “b” e “c”, *in verbis*:

- a) a expressão “áreas de atividade econômica” abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;
- b) o termo “trabalhadores” abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

Percebe-se, pois, que o ordenamento jurídico pátrio, em consonância com os princípios consagrados internacionalmente, destacou a importância do trabalho humano, dispondo que deverá ser desenvolvido com respeito à dignidade do trabalhador e protegido por meio de normas de saúde e segurança.

Todavia, conforme leciona Leite (2022, pág. 727) “qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se robustecem na legislação infraconstitucional implica violação aos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da Constituição Federal.”

Desse modo, o trabalhador autônomo, inclusive sob a roupagem da pejotização, carece de segurança jurídica quanto à proteção da sua saúde no ambiente laboral, considerando que, embora a Constituição, indistintamente, salvaguarda e defende um ambiente de trabalho seguro e com redução de riscos que possam comprometer as condições laborais, as normas infraconstitucionais, inclusive internacionais, excluem do bojo de seus dispositivos a aplicação das leis em face dessa classe de trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho regula as relações individuais e coletivas de trabalho. Tais relações foram evoluindo ao longo da história e de igual modo a legislação trabalhista. Com isso, a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) trouxe mudanças significativas, sobretudo, acerca dos novos modelos de relações de trabalho.

Neste cenário, um dos incrementos da legislação foi a validação do trabalhador autônomo, que se define por gerenciar seu próprio trabalho com autonomia, sem a cumulação dos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, assumindo assim o risco da atividade.

A presente pesquisa concentrou-se nos estudos acerca da modalidade de trabalho autônomo sob a roupagem da pejotização, evidenciando sua licitude, de acordo com a Tese de Repercussão Geral de Tema nº 725 fixada pelo Supremo Tribunal Federal.

Embora a forma de relação de trabalho autônomo seja lícita e amparada pelo artigo 452-B da CLT, os trabalhadores pejotizados podem perder direitos resguardados pela CLT, assim como pela lei previdenciária, o que pode resultar em precarização das condições de trabalho e consequentemente em ausência de responsabilidade civil.

Através de uma análise detalhada do plano previdenciário, foi possível constatar que o trabalhador autônomo é excluído do rol de segurados, e, em caso de acometimento de doença ocupacional, não terá direito a concessão de benefícios de auxílio-doença acidentário e nem a estabilidade na manutenção contratual.

Quanto à responsabilização cível decorrente do acometimento de doença ocupacional, a jurisprudência pátria ainda não pacificou o entendimento, sendo divergente portanto, tomando como base o risco da atividade assumida pelo trabalhador para a negativa da responsabilidade, ou aplicando a teoria da responsabilidade subjetiva fazendo com que o ônus comprobatório de dolo ou culpa por parte do tomador recaia sobre o trabalhador.

Foi possível analisar que, embora o texto constitucional se destine à proteção dos trabalhadores, sem distinção de classe, as normas infraconstitucionais limitam-se a proteger somente aos trabalhadores que se enquadram em algumas espécies de relação de trabalho.

Conhecendo os aspectos jurídicos e suas formas de abrangência, conclui-se que não há regulamentação ou instituto de proteção em se tratando de reconhecimento e responsabilização decorrentes de doenças ocupacionais/acidentes de trabalho desencadeados pela prática laboral ou condições de trabalho para o trabalhador autônomo.

Da pesquisa, extrai-se que, embora a saúde e segurança do trabalhador estejam estritamente ligados a princípios supremos da Constituição Federal, sendo, inclusive, objeto de proteção nas legislações internacionais, o trabalhador autônomo não carece dessa proteção jurídica.

REFERÊNCIAS

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho** – 9. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 19. Ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 18/09/2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 18/09/2024.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18/09/2024.

BRASIL. Lei nº 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 18/09/2024.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Lei Orgânica da Saúde**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em 27/09/2024.

BRASIL. Lei n. 10.406, 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 21/10/2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). Tese de Repercussão Geral para o Tema 725. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Brasília, DF: STF. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=725> > Acesso em 17/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-7 - RO: 00005207420195070033 CE, Relator: ANTONIO TEOFILO FILHO, Data de Julgamento: 14/02/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2020) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-7/1134891772> > Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-9 - ROT: 00001199620225090459, Relator: SANDRA MARA FLUGEL ASSAD, Data de Julgamento: 31/01/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 14/02/2023) Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1763420463> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-3 - RO: 00103275820145030178 MG 0010327-58.2014.5.03.0178, Relator: Manoel Barbosa da Silva, Data de Julgamento: 18/02/2016, Quinta Turma, Data de Publicação: 23/02/2016.) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1111811845> > Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-2 10016545020195020004 SP, Relator: MARIA DE FATIMA DA SILVA, 17ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 02/09/2021) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/127531499> > Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-2 - ROT: 10013571020205020036, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1779585634> > Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. (STF - RE: 828040 DF, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 12/03/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/06/2020) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1105639994> > Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-15 - ROT: 00114027420175150023 0011402-74.2017.5.15.0023, Relator: RENATO HENRY SANTANNA, 9ª Câmara, Data de Publicação: 07/06/2021) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/1227746699>> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-12 - ROT: 0000887-83.2022.5.12.0056, Relator: GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, 4ª Câmara) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/2081123743>> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-8 - ROT: 0000368-36.2022.5.08.0116, Relator: RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JUNIOR, Órgão Julgador 2ª Turma, Data de Publicação: 25/11/2022) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-8/2165378375>> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário. (TRT-3 - RO: 00105939520185030019 MG 0010593-95.2018.5.03.0019, Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, Data de Julgamento: 23/06/2021, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 24/06/2021.) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1237482928>> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário. (STF - RE: 958252 MG, Relator: LUIZ FUX, Data de Julgamento: 30/08/2018, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/09/2019) Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/768163352> Acesso em 21/10/2024

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Agravo Interno na Reclamação (STF - AgR Rcl: 39351 RJ - RIO DE JANEIRO 0086945-03.2020.1.00.0000, Relator: Min. ROSA WEBER, Data de Julgamento: 11/05/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: DJe-125 21-05-2020) Disponível em < <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/853407276>> Acesso em 21/10/2024

DECRETO Nº 1.254, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994 **Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho**, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente. Revogado pelo DECRETO Nº 10.088, de 5 de Novembro de 2019. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5> Acesso em 15/10/2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho** – 16. Ed. Ver. E ampl. – São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 14. Ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

JÚNIOR, Miguel Horvath. **Direito Previdenciário** – 13. Ed. – São Paulo: Rideel, 2022.

TREMEL, Rosangela; CALCINI, Ricardo. **Reforma Trabalhista** – Campina Grande: EDUEPB, 2018.