A importância do Perfil Profissiográfico Previdenciário na comprovação do nexo causal em ações acidentárias na justiça trabalhista

THE IMPORTANCE OF THE PROFESSIONAL SECURITY PROFILE IN PROVING THE CAUSAL LINK IN ACCIDENTAL ACTIONS IN LABOR COURT

Marconi Cláudio de Campos Santos[1]
Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes[2]

RESUMO: O objetivo deste estudo é analisar, destacar a relevância do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) como ferramenta na comprovação do nexo causal entre atividades laborais e acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, como meio de prova especificamente em litígios na Justiça Trabalhista. O estudo baseou-se em pesquisa bibliográfica para a construção da base teórica por meio de autores relacionados à temática estudada. Os resultados apontam que o PPP desempenha um papel importante na evidenciação do nexo causal em ações acidentárias na Justiça Trabalhista. Ele fornece dados detalhados sobre o ambiente laboral e a exposição do trabalhador a agentes agressivos, contribuindo para estabelecer a relação entre as condições de trabalho e a ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais. Este estudo destaca a importância do PPP como instrumento probatório fundamental na comprovação do nexo causal e caracterização de risco excepcional da atividade em processos trabalhistas. Sua utilização adequada pode influenciar positivamente a análise judicial, fornecendo subsídios para uma decisão embasada e justa. Recomenda-se a conscientização sobre a correta elaboração e manutenção do PPP pelas empresas, visando não apenas o cumprimento legal, mas também a proteção do trabalhador, proteção dos interesses da empresa e a validação de seus direitos em casos de litígio trabalhista relacionado a acidentes ou doenças ocupacionais.

PALAVRAS-CHAVE: perfil profissiográfico previdenciário; nexo causal; ações acidentárias.

ABSTRACT: The aim of this study is to analyze the relevance of the Social Security Profile (PPP) as a tool for proving the causal link between work activities and accidents/disabilities, specifically in labor court litigation. The study was based on bibliographical research to build the theoretical basis through authors related to the

1 *Acadêmico do curso de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, Maranhão, Brasil. E-mail: marconisantos@trt16.jus.br.*

2 *Docente da Faculdade Santa Terezinha – CEST; juiz, mestre doutor. E-mail: Saulo@trt16.jus.br.*

subject studied. The results show that the PPP plays an important role in proving the causal link in accident claims in the Labor Court. It provides detailed data on the work environment and the worker's exposure to aggressive agents, helping to establish the relationship between working conditions and the occurrence of occupational accidents or illnesses. This study highlights the importance of the PPP as a fundamental evidentiary tool in proving the causal link in labor lawsuits. Its proper use can positively influence the judicial analysis, providing support for an informed and fair decision. It is recommended that companies raise awareness about the correct preparation and maintenance of the PPP, with a view not only to legal compliance, but also to protecting the worker, protecting the interests of the company and the entity and validating their rights in cases of labor litigation related to accidents or occupational diseases.

KEYWORDS: social security profile; causal link; accident claims.

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Acidente de trabalho; 3. O direito à segurança e saúde no trabalho; 4. Do Perfil Profissiográfico Previdenciário; 4.1. O PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no eSocial; 5. Repercussão do Perfil Profissiográfico Previdenciário nas ações acidentárias na Justiça Trabalhista; 5.1. Da utilização concreta do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) em processos judiciais; 6. Conclusão; 7. Referências.

1. Introdução

O debate sobre o Nexo Técnico Epidemiológico Acidentário (NTEP) reflete um ponto crucial na interseção entre legislação, saúde ocupacional e responsabilidade empresarial. A Lei nº 11.430, de 2006, ao introduzir o art. 21-A na Lei nº 8.213, de 1991, desencadeou um impacto significativo no panorama previdenciário ao estabelecer uma relação direta entre as atividades laborais e as enfermidades alegadas pelos trabalhadores (Oliveira, 2019).

O dispositivo buscou simplificar a caracterização das doenças ocupacionais, focado na seara previdenciária, mas gerou questionamentos sobre a compatibilidade constitucional, tendo como um dos argumentos sua natureza estatística. Porém, tal argumentação foi rechaçada pelo STF, conforme a ADI nº 3.931/2007, julgada em 20/04/2020 e publicada em 12/05/2020, cuja decisão foi de improcedência da Ação Direta de Inconstitucionalidade, tornando-se o dispositivo constitucional.

A presunção legal (*juris tantum*) de nexo técnico epidemiológico inaugurado por essa legislação desencadeia uma mudança substancial no ônus da prova relacionado às doenças do trabalho e profissionais.

Quando não há uma conexão estatística entre o trabalho e o agravamento da condição do trabalhador, ainda assim, a perícia médica é responsável por avaliar tecnicamente o acidente de trabalho em sentido lato. Essa avaliação deve ser bem fundamentada, incluindo o registro e análise do relatório do médico assistente, assim como quaisquer exames suplementares que possam

estar disponíveis. Se necessário, a perícia médica pode requisitar informações ambientais da empresa, conduzir pesquisas ou visitas ao local de trabalho, sendo recomendável, como regra. Ou até mesmo solicitar diretamente ao empregador o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) (Teodoro; Barreto; Oliveira, 2022).

Essa conexão estatística entre a atividade laboral e as enfermidades, embora seja um instrumento válido para políticas de saúde pública, suscitou dúvidas quanto a sua aplicabilidade na esfera da responsabilidade do empregador, levando a questionamentos judiciais, que ao fim foram dirimidas com o julgamento da ADI nº 3.931/2007 (Platen, 2018).

Ao estabelecer-se Nexo Técnico Epidemiológico como uma presunção legal, *juris tantum*, de nexo causal, o preenchimento do PPP passou a ser um elemento de prova substancial, impactando concretamente no reconhecimento da responsabilidade do empregador, deslocando-se o nexo causal de atos específicos para um dado estatístico, levantando discussões a respeito da verdadeira responsabilidade no contexto das doenças ocupacionais (Dallegrave Neto, 2007).

Esse estudo é muito relevante, pois nas ações trabalhistas a existência de um PPP detalhado e bem preenchido pode ser determinante para o trabalhador e também para o empregador, principalmente nos casos de acidentes ou doenças ocupacionais, pois fornece um histórico claro das condições de trabalho do empregado, facilitando a conexão entre as condições laborais e o evento que resultou no dano à saúde, reduzindo a margem de interpretações subjetivas e possibilita uma análise mais objetiva por parte dos peritos e magistrados responsáveis pelo caso.

Para esse estudo foi aplicada a metodologia da pesquisa bibliográfica de abordagem qualitativa. Nesse contexto, buscou-se fundamentar a pesquisa com autores como: Oliveira (2019), Lucena (2019), Holz (2018), Pimenta (2023), entre outros autores. É necessário para tanto caracterizar os estudos selecionados, avaliando-os e identificando seus conceitos mais importantes, além de comparar as análises, concluindo o que a literatura informa, apontando, ainda, problemas/questões que necessitem de novos estudos.

O objetivo da referida pesquisa foi analisar a relevância do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) como ferramenta na comprovação do nexo causal entre atividades laborais e acidentes ou doenças ocupacionais, especificamente em litígios na Justiça Trabalhista.

2. Acidente de trabalho

Considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre enquanto um trabalhador está desempenhando suas funções e resulta em lesões ou danos à sua saúde (Araújo; Rubin, 2016). No século XIX, esses incidentes eram referidos como infortúnios, associados a eventos de má sorte, infelicidade ou mesmo desgraça. Nesse período, o Estado assumia a responsabilidade direta pelo pagamento de indenizações, o que levou à necessidade de estabelecer uma definição legal para esse conceito (Pimenta, 2023).

A Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, no art. 2º, definiu o que constitui um acidente de trabalho da seguinte maneira: "acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" (Brasil, 1976).

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também aborda o acidente de trabalho em seu art. 19, afirmando que:

> Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Brasil, [2023]).

Atualmente, o sistema normativo vigente está baseado na Lei de Benefícios da Previdência Social, e o conceito legal de acidente de trabalho não apenas delimita, mas também descreve os efeitos desse tipo de acidente, incluindo lesões físicas ou mentais, juntamente com o nexo causal entre o evento prejudicial e o trabalho, que pode resultar em morte ou redução da capacidade de trabalho.

Na jurisprudência, ao determinar a responsabilidade civil e o valor da indenização, três elementos fundamentais são considerados: o dano, a culpa e o nexo de causalidade, como exemplificado em casos judiciais citados.

Tradicionalmente, o acidente de trabalho era considerado um evento de caso fortuito ou força maior, ou seja, imprevisível e inevitável. No entanto, hoje temos consolidado, na maioria, seja no meio técnico da engenharia de segurança, seja no ambiente jurídico, que o acidente de trabalho não é meramente um evento aleatório, mas sim um evento cujas medidas preventivas podem ser adotadas para evitar tais incidentes, como destacado por José Cairo Júnior em sua obra *O Acidente do Trabalho e a Responsabilidade Civil do Empregador*.

Platen (2018) ensina que a distinção entre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho é fundamental para compreender os riscos associados às atividades laborais e os direitos dos trabalhadores. As doenças ocupacionais estão inseridas na categoria genérica de acidentes de trabalho, o que significa que ambas envolvem lesões ou danos à saúde dos funcionários relacionados às suas ocupações.

As doenças ocupacionais podem surgir devido a uma ampla variedade de fatores, comumente resultantes da exposição contínua a riscos físicos, químicos, biológicos e radiológicos no ambiente de trabalho, assim, essas condições podem gerar ou agravar problemas de saúde preexistentes.

Nesse cenário, os riscos psicossociais e ergonômicos são fatores significativos no desenvolvimento de doenças ocupacionais. De acordo com Rodrigues, Faiad e Facas (2020), os riscos psicossociais envolvem questões como carga excessiva de trabalho, falta de controle e apoio, e um ambiente tóxico, que podem levar a problemas de saúde mental como a Síndrome de *Burnout*, transtornos de ansiedade e depressão, e os riscos ergonômicos estão relacionados ao *design* inadequado do local de trabalho, resultando em lesões físicas como DORT, problemas na coluna e fadiga visual.

Segundo a legislação, as doenças ocupacionais são divididas em duas categorias: doenças profissionais e doenças do trabalho. As doenças profissionais, conforme estipulado no Anexo II do Decreto nº 3.048/99, são aquelas causadas por condições comuns entre trabalhadores de uma mesma categoria profissional. Geralmente, essas doenças se desenvolvem de forma gradual e apresentam um quadro leve que piora ao longo do tempo.

As empresas desempenham um papel fundamental na gestão dessas situações, especialmente considerando a área de atuação de cada organização. É crucial que as empresas estejam preparadas para cumprir todas as obrigações legais quando ocorrerem acidentes de trabalho ou surgirem doenças ocupacionais.

Vale ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 157, e seus incisos, disciplina que as entidades empregadoras devem prevenir acidente, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruindo os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, adotando medidas que sejam determinadas pelo órgão regional competente. Logo, evitando perigos e riscos caso existam nas dependências e perímetro das edificações.

Teodoro, Barreto e Oliveira (2022) ensinam que essas obrigações incluem: fornecer os EPIs adequados de forma gratuita, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 6. Isso deve ocorrer quando as medidas de proteção coletiva não oferecem proteção completa contra os riscos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, quando essas medidas estão em processo de implantação ou em situações de emergência, de acordo com Portaria MTP nº 2.175, de 2022.

Destaca-se que a empresa também deve garantir a qualidade dos EPIs, orientar seu uso adequado e substituí-los caso estejam danificados. A NR-06 estabelece as diretrizes para o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) no ambiente de trabalho. Um dos deveres básicos do empregador, conforme essa norma, é garantir que os trabalhadores utilizem corretamente os EPIs fornecidos, e inclui a obrigação de fiscalizar o uso adequado desses equipamentos, assegurando que estejam sempre em boas condições de uso e que sejam utilizados conforme as orientações fornecidas (Custodio; Arruda, 2017).

Também é parte de seu compromisso, enviar o Comunicado de Acidente do Trabalho (CAT) à Previdência Social imediatamente após um colaborador sofrer um acidente de trabalho. O CAT detalha o incidente e a identificação do trabalhador lesionado. O não cumprimento dessa obrigação pode resultar em autuações severas do Ministério do Trabalho (MTE).

Para Melo (2018, p. 21), garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores e governos, e o cumprimento das obrigações legais é essencial para manter um ambiente de trabalho seguro e justo.

Em relação às diferentes categorias legais de acidentes de trabalho, além do que está definido no art. 19 da Lei nº 8.213/91, que descreve o acidente de trabalho como aquele que ocorre durante o exercício das atividades laborais e resulta em lesão corporal ou perturbação funcional levando à morte ou à redução da capacidade para o trabalho, é importante destacar o art. 20 da mesma lei.

Pimenta (2023) acrescenta as seguintes situações como acidentes de trabalho:

Doença profissional, que é aquela causada ou desencadeada pelo desempenho de tarefas específicas relacionadas a uma atividade e listada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Doença do trabalho, que ocorre devido às condições especiais em que o trabalho é executado e está diretamente relacionado a ele, também listada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Além disso, o art. 21 da mesma lei amplia a definição de acidente de trabalho da seguinte forma:

> Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
>
> I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
>
> II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
>
> a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
>
> b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
>
> c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
>
> d) ato de pessoa privada do uso da razão;
>
> e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;
>
> III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;
>
> IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
>
> a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
>
> b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
>
> c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
>
> d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (Brasil, 2023, art. 21).

Um exemplo de acidente de trabalho por equiparação é o "acidente *in itinere*", que ocorre fora das instalações da empresa enquanto o empregado está a caminho do trabalho ou voltando para casa. No entanto, para que o empregador seja responsabilizado por um acidente *in itinere*, é necessário comprovar sua culpa, incluindo a demonstração de dano, nexo causal e ato ilícito do empregador, caso contrário, apenas o seguro previdenciário cobrirá o acidente.

É importante mencionar que a Medida Provisória (MP) nº 905, em vigor entre novembro de 2019 e abril de 2020, revogou a alínea "d" do art. 21, inciso

IV, da Lei nº 8.213/1991, que se referia ao acidente *in itinere*. Portanto, durante esse período, os acidentes de trajeto não foram considerados acidentes de trabalho, no entanto, essa equiparação foi restabelecida para acidentes ocorridos antes e depois desse período (Siqueira, 2021).

Esta ampliação do conceito legal de acidente de trabalho inclui diversas modalidades, incluindo acidentes típicos, doenças ocupacionais, acidentes no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa, e outros eventos relacionados ao trabalho. É importante ressaltar que, de acordo com Biasi (2017), o empregador pode ser responsabilizado mesmo que o evento não se enquadre estritamente na definição legal, desde que resulte em danos ao empregado.

Quanto aos acidentes de trabalho por extensão legal, não é necessário examinar profundamente o grau do prejuízo para conceder o auxílio-acidente. O requisito para receber o benefício é ter sofrido uma lesão, uma diminuição na capacidade de trabalhar e uma conexão de causa entre o acidente e o trabalho realizado.

Esse foi o entendimento da 3ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) (Brasil, 2010), no Recurso Especial nº 1.109.591/SC, ao modificar uma decisão do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, que havia argumentado que o relatório médico não esclarecia se a lesão incapacitaria o trabalhador para o emprego ou se apenas exigiria mais esforço (Teodoro; Barreto; Oliveira, 2022).

Quanto ao risco excepcional em substituição ao elemento culpa, o ordenamento jurídico também admite como fundamento da responsabilidade o risco excepcional da atividade, em decorrência de disposições legais, constitucionais e excepcionalmente agora pela decisão do STF em repercussão geral (Tema 932) (Brasil, 2017).

De acordo com a Lei nº 8.213/91, o acidente típico, também conhecido como acidente-tipo, é definido no art. 19 como sendo aquele que ocorre durante o trabalho prestado a uma empresa ou empregador doméstico, ou realizado pelos segurados mencionados no inciso VII do art. 11 da lei, resultando em lesões corporais ou perturbações funcionais que levem à morte ou à perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Simplificando, trata-se de um acidente que causa danos físicos ao trabalhador (Oliveira, 2019).

De acordo com Lazzari *et al.* (2023), um acidente é caracterizado pela violência do evento, que resulta em lesões corporais ou perturbações funcionais que tornam o indivíduo temporariamente ou permanentemente incapaz de trabalhar ou, em casos graves, podem levar à morte. Portanto, a responsabilidade

do empregador está relacionada à ocorrência de danos ao empregado, mesmo que o evento não se enquadre estritamente na definição legal.

Um "acidente do trabalho por concausa" ocorre quando não há uma única causa para um acidente relacionado ao trabalho, mas sim uma combinação de elementos que contribuem para o resultado. Esses elementos podem ser divididos em três categorias: concausas prévias, concausas concomitantes e concausas supervenientes (Melo, 2018).

Concausas Prévias: Nesses casos, o trabalhador já possui uma predisposição que torna possível o dano, mas o acidente por si só não seria suficiente para causar a lesão.

Concausas Concomitantes: São situações em que elementos adicionais, que estão presentes ao mesmo tempo do acidente, contribuem diretamente para as consequências finais do acidente.

Concausas Supervenientes: São fatores que surgem após o acidente e agravam o estado do trabalhador. Um exemplo seria uma infecção hospitalar que ocorre após uma cirurgia relacionada a um acidente de trabalho.

Para reconhecer uma doença ocupacional como equiparada a um acidente de trabalho, é avaliado se a atividade laboral desempenhou um papel no surgimento ou agravamento da doença, mesmo que outros fatores também tenham contribuído. Isso é regulamentado pelo art. 21, inciso I, da Lei nº 8.213/91.

Assim, um acidente do trabalho por concausa é resultado da combinação de vários fatores, incluindo o trabalho, que contribuem para uma lesão ou doença no trabalhador. É fundamental compreender esses diferentes elementos para determinar a responsabilidade e a classificação do evento como acidente de trabalho.

3. O direito à segurança e saúde no trabalho

As leis brasileiras de saúde e segurança são derivadas principalmente da Constituição Federal brasileira (1988) e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Constituição oferece garantias fundamentais aos trabalhadores, incluindo o direito de reduzir os riscos ocupacionais por meio de normas de saúde, segurança e higiene, e o dever do Sistema Único de Saúde (SUS) de garantir a saúde do trabalhador. A CLT é uma legislação fundamental no direito trabalhista brasileiro, com foco específico em saúde e segurança ocupacional (Gómez-Ceballos, 2016).

As Normas Regulamentadoras (NRs) emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego fornecem diretrizes e procedimentos técnicos. Atualmente, há 38 NRs em vigor, abordando aspectos específicos de saúde e segurança no local de trabalho. De acordo com Biasi (2017), o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) exige que os empregadores estabeleçam um sistema abrangente, conforme descrito na NR-01. Isso envolve a identificação de perigos e riscos no local de trabalho, a implementação de medidas de controle, o treinamento e a informação dos trabalhadores sobre a prevenção de riscos e o monitoramento e a avaliação de rotina da eficácia do programa.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), exigido pela NR-09, concentra-se na avaliação e no controle dos riscos ambientais no local de trabalho, já o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR-07, exige que os empregadores realizem exames médicos periódicos nos trabalhadores (Consolino; Briet; Leão, 2011).

De acordo com Custodio e Arruda (2017) a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), estabelecida pela NR-05, é formada por representantes dos trabalhadores e do empregador. Seu objetivo é identificar e recomendar ações sobre os riscos à saúde e à segurança. É importante citar algumas das Normas Regulamentadoras mais importantes, entre elas a NR-06: Equipamentos de Proteção Individual (EPI); NR-10: Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade; NR-11: Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR-12: Segurança de Máquinas e Equipamentos; NR-13: Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações; NR-17: Ergonomia; NR-33: Espaços Confinados; e NR-35: Trabalho em Altura.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego é responsável por supervisionar e fazer cumprir as normas de saúde e segurança por meio de seus fiscais do trabalho. Os sindicatos e as organizações de trabalhadores também desempenham um papel importante no monitoramento das condições do local de trabalho, na defesa da segurança dos trabalhadores e na colaboração com os órgãos reguladores (Maciel, 2017).

As normas brasileiras de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO) enfatizam muito as medidas preventivas e a melhoria contínua, com o objetivo de eliminar os perigos na fonte. Conforme determina a NR-01, os empregadores são responsáveis por um processo sistemático de identificação, avaliação e controle dos riscos no local de trabalho. Isso inclui uma hierarquia de controles que prioriza a eliminação, a substituição, os controles de engenharia, os controles administrativos e, por fim, os equipamentos de proteção individual (EPI). A

abordagem é proativa, com foco na prevenção e não na reação a acidentes e doenças (Mendes *et al.*, 2017).

Baseado na NR-09, esse programa se concentra no gerenciamento de riscos ambientais no local de trabalho. Os tipos de riscos gerenciados incluem físicos (ruído, calor, etc.), químicos (solventes, vapores), biológicos (vírus, bactérias), ergonômicos (esforço repetitivo, posturas inadequadas) e relacionados a acidentes (incêndio, riscos de máquinas) (Siqueira, 2021).

Orientada pela NR-07, essa estrutura garante que a saúde dos funcionários esteja alinhada com as exigências do trabalho. Inclui exames médicos como os pré-admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e de desligamento. Também envolve a vigilância da saúde, que monitora os possíveis impactos na saúde relacionados ao trabalho (Nogueira; Marin, 2013).

Quanto ao apoio à aplicação e à conformidade, Araújo e Rubin (2016) explicam que os fiscais do trabalho realizam auditorias e investigações com base na legislação e nas Normas Regulamentadoras (NRs). Recursos especializados, como o Ministério do Trabalho e Emprego, fornecem recursos técnicos e orientação para apoiar a conformidade.

No entanto, ainda existem desafios e áreas de aprimoramento, pois apesar da legislação substancial de SSO, o Brasil enfrenta desafios no setor informal, onde a regulamentação e a aplicação podem ser difíceis. As restrições de recursos, principalmente em empresas menores, podem impedir a implementação robusta da SSO. Além disso, ainda é necessária uma mudança cultural de resposta reativa para prevenção proativa em alguns setores (Gómez-Ceballos, 2016).

Nesse contexto, os acidentes de trabalho são um assunto sério que exige atenção imediata e ação apropriada. Os empregadores são legalmente obrigados a emitir um formulário oficial para a seguridade social em até um dia útil após o acidente ou o diagnóstico de doença ocupacional.

Isso é conhecido como Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Ela aciona processos de indenização e rastreamento de dados. Mesmo os acidentes menores que exigem apenas primeiros socorros devem ser comunicados. Acidentes graves ou fatalidades devem ser comunicados imediatamente às autoridades (Pimenta, 2023).

Os empregadores têm a responsabilidade de investigar prontamente as causas básicas dos acidentes e tomar medidas corretivas e preventivas. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) frequentemente participa de investigações no local de trabalho (Teodoro; Barreto; Oliveira, 2022).

Conforme Nascimento (2017), em casos graves, os inspetores do trabalho podem conduzir investigações independentes para determinar se as normas de segurança foram violadas. As investigações analisam a cadeia de eventos, os fatores contribuintes e identificam medidas para evitar a recorrência.

A legislação brasileira exige um sistema de indenização sem culpa para lesões e doenças no local de trabalho. Os trabalhadores lesionados têm direito a todos os cuidados de saúde necessários, reposição salarial durante a ausência do trabalho, pagamentos de pensão se houver uma redução de capacidade a longo prazo e benefícios por morte pagos aos dependentes em caso de fatalidade (Gomez; Vasconcellos; Machado, 2018).

Conforme Melo (2018), mesmo que um erro do trabalhador tenha contribuído para um acidente, ele ainda tem direito à indenização, entretanto, a má conduta grave ou a intenção de causar danos pode anular os benefícios. Nesse sentido, é importante destacar a jurisprudência voltada para a responsabilização do empregador quanto às questões de segurança e saúde do trabalhador no ambiente de trabalho:

> ELEVAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO. DOENÇA PROFISSIONAL – LER/DORT. Nos termos do art. 186 do Código Civil, a responsabilidade pela indenização de danos decorrentes de ato ilícito, aqui incluído o acidente do trabalho, depende de comprovação inequívoca da ocorrência do dano, do nexo de causalidade entre o dano e o trabalho desenvolvido pelo empregado e a culpa do empregador, o que foi devidamente comprovado e deu azo a fixação da verba indenizatória em valor modesto pelo juízo de origem. Não se pode desprezar na fixação do valor da indenização, a extensão do dano expressa na gravidade da enfermidade contraída pelo trabalhador, a dor moral e física, a capacidade econômica da reclamada e o caráter pedagógico da condenação, sempre aliados aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. É plausível e justa a pretensão recursal visando a elevação do valor da verba indenizatória. Pretensão acolhida. (TRT da 3ª Região; Processo: 0165300-94.2008.5.03.0011 RO; Data de Publicação: 27/10/2009; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Convocado: Antonio G. de Vasconcelos; Revisor: Paulo Roberto de Castro).

Ao elevar o valor da indenização, demonstra-se um alinhamento com o que relatam Nogueira e Marin (2013), quando ensinam que esses critérios visam garantir que a indenização cumpra seu papel de reparar o dano, punir o infrator e prevenir futuras ocorrências. Houve aumento da indenização, considerando diversos fatores, como a gravidade da doença e a capacidade econômica do

empregador. Essas decisões ressaltam a importância da comprovação do nexo causal e da avaliação criteriosa para determinar as indenizações adequadas.

Também é uma decisão que reconhece a gravidade da doença profissional e a necessidade de uma compensação justa e adequada. A decisão reforça a importância da responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e a necessidade de as indenizações refletirem a extensão dos danos sofridos pelos trabalhadores.

De acordo com Biasi (2017), não se trata apenas de reparar o dano sofrido pelo trabalhador, mas também cumprir um papel preventivo e educativo, incentivando os empregadores a adotarem práticas que evitem a ocorrência de novos acidentes e doenças profissionais.

Os trabalhadores ou suas famílias têm um período limitado para entrar com pedidos de indenização, embora as especificidades variem de acordo com as circunstâncias. Existem canais administrativos e jurídicos para contestar decisões da previdência social sobre elegibilidade ou níveis de benefícios (Maciel, 2017). As empresas geralmente obtêm seguro adicional contra acidentes de trabalho, que pode complementar os benefícios da seguridade social, sendo o sistema de indenização por acidente de trabalho complexo, podendo ser necessária uma consulta jurídica em casos específicos (Mendes *et al.*, 2017).

4. Do Perfil Profissiográfico Previdenciário

A Instrução Normativa nº 77/2015 do INSS define o PPP como um registro histórico do trabalho do indivíduo, com um formato estabelecido pelo próprio órgão e esse documento deve conter dados da empresa e do trabalhador, registros do ambiente de trabalho, resultados de monitoramento biológico e a identificação dos responsáveis pelas informações (Araújo; Rubin, 2016).

Maciel (2017) explica, entretanto, que o PPP nem sempre foi o principal método de comprovação da exposição a elementos prejudiciais. Anteriormente, formulários como IS SSS-501.19/71 e ISS-132, datados de 1971 e 1977, respectivamente, foram utilizados. Posteriormente, em 1979, surgiu o SB-40, focado em registrar atividades especiais devido à insalubridade.

Biasi (2017) ensina que o PPP é um documento essencial para validar a exposição do trabalhador a elementos prejudiciais no ambiente de trabalho, conforme estipulado por leis e decretos específicos. Este formulário deve ser preenchido pela empresa ou seu representante, contendo informações como

o número de identificação do trabalhador, cargo, carimbo e assinatura do responsável pelo documento.

O preenchimento do PPP requer como base o Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), um laudo expedido por engenheiro ou médico do trabalho. É um formulário essencial que as empresas devem preencher. Nele, são registradas todas as informações sobre o trabalho do funcionário, como atividades realizadas, substâncias perigosas presentes, sua intensidade, exames médicos e outros dados relevantes (Ladenthin, 2018).

O LTCAT e o PPP são documentos assemelhados quanto às suas finalidades, mas possuem diferenças substanciais. O LTCAT detalha as condições ambientais de trabalho enfrentadas pelo empregado, enquanto o PPP destaca o histórico profissional do trabalhador, baseando-se no LTCAT, enquanto o foco do PPP é o trabalhador, o do LTCAT está na empresa e suas atividades (Ribeiro, 2019).

Lucena (2019) explica que outra distinção está na forma como esses documentos são elaborados. O LTCAT pode ser criado coletivamente ou individualmente, sempre atualizado, enquanto o PPP é estritamente individual, relatando as condições de trabalho de um único funcionário.

Enquanto o LTCAT deve ser assinado por um profissional habilitado, como um engenheiro ou médico do trabalho, o PPP necessita da assinatura de gestores ou representantes da empresa, no entanto, é importante mencionar que, embora assinado por um gestor, o PPP é baseado tecnicamente no LTCAT para sua produção (Pimenta, 2023).

Esse documento é importante para o trabalhador, já que é necessário para solicitar benefícios previdenciários, incluindo aposentadoria especial para quem trabalha em condições prejudiciais à saúde, pois se o PPP não é preenchido corretamente, o trabalhador pode buscar correção através da Justiça (Almeida, 2022).

As principais finalidades do PPP, conforme estabelecido na legislação são: servir como comprovação para direitos previdenciários, fornecer evidências às empresas para sua defesa em possíveis ações judiciais relacionadas aos empregados e ser uma fonte autêntica de informações para órgãos públicos, contribuindo para políticas de saúde coletiva (Dallegrave Neto, 2007).

De acordo com a Instrução Normativa INSS/DC nº 99, de 5 de dezembro de 2003, as empresas devem elaborar o PPP de forma individualizada para diferentes tipos de trabalhadores, incluindo aqueles expostos a substâncias

prejudiciais, mesmo que não trabalhem em condições especiais. Ao final do vínculo empregatício, o trabalhador deve receber uma cópia autêntica do PPP, especialmente em casos de aposentadoria especial ou por acidente de trabalho (Santos, 2016).

Assim, esses formulários exigem informações sobre o local de trabalho, agentes prejudiciais presentes, seu nível de intensidade, detalhes sobre as tarefas realizadas pelo trabalhador e se medidas de proteção eram utilizadas, no entanto, não demandavam a identificação de profissionais especializados, apenas o carimbo da empresa e a assinatura do responsável.

A análise conceitual dos formulários usados para comprovar atividades especiais nos leva à necessidade de examinar detalhadamente os elementos a serem inseridos no PPP, especialmente considerando certas particularidades durante seu preenchimento. O PPP foi oficialmente estabelecido pela Instrução Normativa nº 77/2015, especificando em seu art. 265 os objetivos fundamentais desse documento:

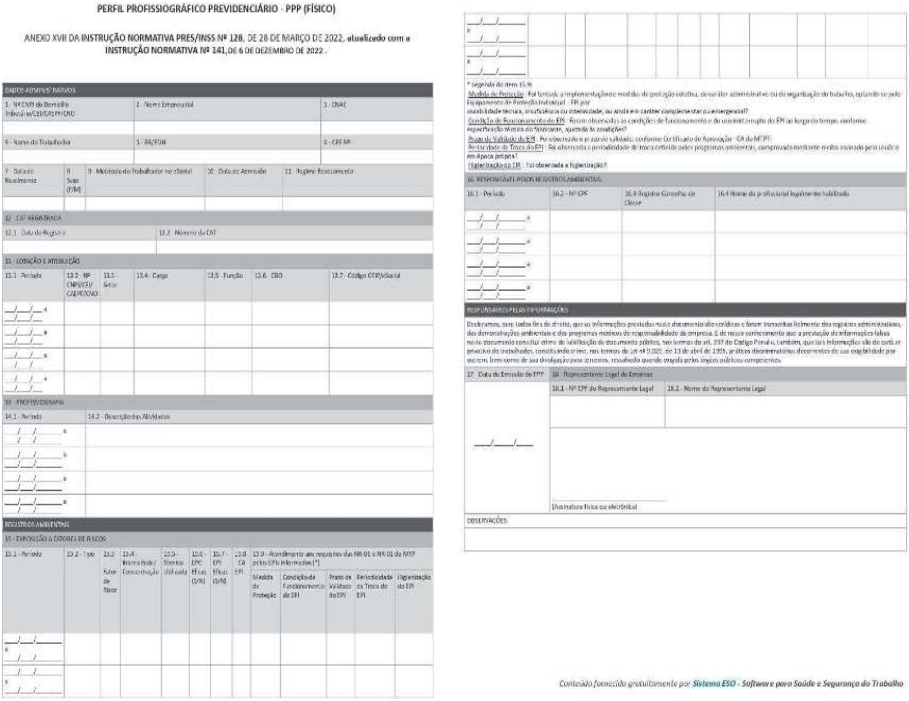
> I – comprovar as condições para obtenção do direito aos benefícios e serviços previdenciários;
>
> II – fornecer ao trabalhador meio de provas produzidas pelo empregador perante a Previdência Social, a outros órgãos públicos e aos sindicatos, de forma a garantir todo direito decorrente da relação de trabalho, seja ele individual, ou difuso e coletivo;
>
> III – fornecer à empresa meios de prova produzidas em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, possibilitando que a empresa evite ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores; e
>
> IV – possibilitar aos administradores públicos e privados acessos a bases de informações fidedignas, como fonte primária de informação estatística, para desenvolvimento de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como definição de políticas em saúde coletiva (INSS, 2015).

O PPP deve abranger o histórico completo da trajetória profissional do trabalhador, conforme definido pelo art. 264 da Instrução Normativa do INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015. Esse artigo lista os seguintes dados essenciais: registros ambientais, informações administrativas tanto da empresa quanto do trabalhador, resultados de monitoramento biológico e a identificação dos responsáveis pelas informações (Ribeiro, 2019).

O formato destinado à criação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) foi modificado através da Instrução Normativa nº 133, divulgada em 27 de maio de 2022. O documento correspondente ao PPP está disponível no

apêndice XVII da Instrução Normativa nº 128, a qual revisa os parâmetros para gerenciar, reconhecer, preservar e revisar os direitos dos beneficiários do INSS, assim como apresenta a Figura 1:

Figura 1 – Modelo para elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)



PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP (FÍSICO)

ANEXO XVII DA INSTRUÇÃO NORMATIVA PRES/INSS Nº 128, DE 28 DE MARÇO DE 2022, atualizado com a INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 141, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2022.

Fonte: INSS (2022).

O PPP tem uma função além de apenas comprovar a exposição a elementos prejudiciais: tornou-se um documento obrigatório para todas as empresas, sendo utilizando em várias situações, como pedidos de benefícios por incapacidade ou para estabelecer a relação causal necessária para a concessão de benefícios previdenciários ou por acidente. O modelo-padrão desse formulário está disponível no *site* do INSS, acompanhado de instruções resumidas para um preenchimento ágil (Holz, 2018).

De acordo com a Instrução Normativa INSS/DC nº 99, de 5 de dezembro de 2003, as empresas devem criar o PPP de forma personalizada para vários tipos de trabalhadores, incluindo contribuintes individuais, cooperados, trabalhadores avulsos e aqueles expostos a elementos físicos, químicos ou

biológicos prejudiciais, mesmo que suas atividades não sejam consideradas especiais (Maciel, 2017).

Lucena (2019) ressalta que, ao encerrar o vínculo empregatício, o trabalhador deve receber uma cópia genuína deste formulário e em situações de aposentadoria especial ou por acidente de trabalho, essa prática é repetida para garantir o registro correto.

4.1. O PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) no eSocial

A Portaria nº 334 do Ministério do Trabalho introduziu um novo formato de formulário para a emissão eletrônica do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). Seguindo as novas diretrizes, a obrigação de emitir esse documento passa a ser exclusiva do eSocial a partir de 2023. O PPP, um relatório que detalha a trajetória profissional do trabalhador, é gerado pela empresa e inclui informações cruciais para que o colaborador possa se aposentar por atividade especial.

O preenchimento do formulário é responsabilidade dos representantes da empresa ou do departamento de Recursos Humanos, e tem como base os dados registrados no LTCAT, fornecidos por um profissional de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Anteriormente, o PPP era emitido em formato impresso para o solicitante. Com a transição para a emissão via eSocial, o processo torna-se totalmente eletrônico, bastando que a empresa solicite para que o documento seja automaticamente gerado. Portanto, é crucial manter as informações atualizadas, completas e verídicas.

O Evento S-2240 é destinado ao registro das condições ambientais de trabalho e dos agentes nocivos aos quais o trabalhador está exposto em uma atividade específica. Esse registro deve ser enviado até o dia 15 do mês seguinte e gerado no momento da admissão do profissional. Qualquer alteração nas informações fornecidas requer atualização até o dia 15 do mês subsequente.

No início da implementação do PPP no ambiente digital, apenas as informações lançadas no eSocial serão consideradas verdadeiras. Assim, é necessário enviar uma carga inicial com as informações atualizadas referentes ao evento durante esse período de implementação do sistema.

A construção do PPP requer que todos os eventos emitidos pela plataforma forneçam informações completas e atualizadas sobre os trabalhadores, incluindo histórico de atividade profissional, data de início da atividade e condições de trabalho atuais e, a partir de 2023, as informações deverão ser regis-

tradas exclusivamente no sistema eletrônico. Ao preencher esses documentos, a empresa deve fornecer informações de forma individual, especificando os riscos ou atividades insalubres às quais o profissional está exposto.

Os documentos físicos deverão conter informações apenas até dezembro de 2022. A partir de 2023, as informações devem ser registradas eletronicamente. O PPP deve incluir o nome do profissional, cargo, NIT do responsável pela assinatura, e o carimbo da empresa.

A responsabilidade pela emissão do PPP no eSocial varia de acordo com a situação do trabalhador (empregado, cooperado, trabalhador avulso portuário ou não portuário) e cabe à empresa ou entidade equivalente construir e manter atualizado esse documento.

O PPP eletrônico é automaticamente atualizado conforme as informações sobre as condições de trabalho são inseridas pelos responsáveis da empresa. A implantação desse documento seguirá um cronograma no eSocial, com validação obrigatória a partir de 01 de janeiro de 2023.

5. Repercussão do Perfil Profissiográfico Previdenciário nas ações acidentárias na Justiça Trabalhista

Por meio da descrição detalhada das atividades desempenhadas, dos agentes nocivos presentes no ambiente laboral e dos equipamentos utilizados, o PPP se torna uma fonte primordial de informações para estabelecer o elo entre a função exercida e eventuais danos à saúde do empregado (Lucena, 2019).

Segundo Ladenthin (2018), o PPP é indispensável para requerer a aposentadoria junto ao Instituto Nacional do Seguro Social. É utilizado para certificar se o trabalhador esteve exposto a condições que possam ser prejudiciais à sua saúde durante o período de trabalho, assim, estabelecendo os detalhes dessas condições e utilizado como um registro oficial desses elementos relacionados ao ambiente laboral do empregado.

Nesse contexto, questiona-se se a ação para corrigir o PPP segue os mesmos prazos de outras demandas trabalhistas, sendo que as decisões têm sido negativas, pois as ações para emissão ou correção do PPP, necessárias para benefícios junto ao INSS, não estão sujeitas aos prazos de prescrição (Platen, 2018).

Essa decisão é baseada no art. 11, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece que ações para obter anotações do contrato de

trabalho, importantes para a Previdência Social, não seguem os prazos prescricionais dos créditos trabalhistas. Logo, o direito do empregado de receber um PPP corrigido não é afetado pela prescrição, seja total ou de cinco anos (Siqueira, 2021).

Quanto ao preenchimento da seção "Intensidade/Concentração", é obrigatório apenas para fatores de risco mensuráveis, sendo indicado como "NA" (Não Aplicável) quando não se aplica. No entanto, existem alguns pontos cruciais a considerar. Inicialmente, é necessária uma análise mais detalhada quando se trata de identificar atividades especiais por exposição a agentes biológicos (Biasi, 2017).

Isso ocorre porque a NR-15 não estabelece limites de tolerância para esses agentes, pois o Decreto nº 3.048/99 não leva em conta a intensidade ou concentração acima do limite de tolerância para a caracterização da aposentadoria, assim, o preenchimento deste campo não impacta o reconhecimento de atividades especiais devido à exposição a esses agentes (Teodoro; Barreto; Oliveira, 2022).

Lazzari *et al.* (2023) explicam que simplesmente examinar os números não impede o reconhecimento desse período específico. No caso de substâncias químicas, como os hidrocarbonetos, não é necessário apenas analisar quantidades específicas ou variações máximas e mínimas no local de trabalho, pois o que importa mesmo é uma análise qualitativa, ou seja, entender a exposição ao agente em questão.

De acordo com Pimenta (2023), tais casos buscam apenas uma declaração das condições de trabalho do empregado para que ele possa, se necessário, solicitar benefícios previdenciários. Como não envolvem o pagamento de valores decorrentes do trabalho, não há justificativa para impor um prazo de prescrição.

Nesse sentido, segue a jurisprudência:

> RECURSO DE REVISTA. ENTREGA DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP. AÇÃO DECLARATÓRIA. PRESCRIÇÃO. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a ação que visa à entrega do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, para fins de prova junto à Previdência Social, ostenta natureza meramente declaratória, não se submetendo à prescrição, nos termos do art. 11, § 1º, da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR-189700-06.2008.5.02.0043, Relª Maria de Assis Calsing, j. 20/3/2013, 4ª Turma) (Brasil, 2013b).

A decisão destaca que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a ação que busca a entrega do PPP com o objetivo de utilizá-lo como prova perante a Previdência Social não está sujeita à prescrição. A prescrição, no âmbito jurídico, refere-se ao prazo legal que uma pessoa tem para exercer seu direito de ação e em alguns casos, quando esse prazo é ultrapassado, o direito de buscar ação judicial pode ser perdido.

O recurso de revista foi conhecido e provido, o que significa que o tribunal reconheceu a validade do recurso, revertendo uma decisão anterior, para atender ao entendimento estabelecido pela jurisprudência mencionada. Esta decisão reforça a importância do PPP como documento probatório em questões relacionadas à Previdência Social e confirma a posição de que a ação para obtê-lo não está sujeita à prescrição.

No trecho que se refere a um caso específico no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), nota-se a contestação do pagamento de adicional de periculosidade em relação ao contato com inflamáveis e a exigência de apresentação do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP).

> PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE POR INFLAMÁVEL NÃO DEVIDO. O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP é obrigação acessória previdenciária a ser entregue ao trabalhador exposto a agentes nocivos químicos físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais a sua saúde ou a sua integridade física. A listagem taxativa dos agentes está arrolada no anexo IV do Decreto nº 3.048/99, o qual não relaciona contato com inflamáveis, pelo que não há razão jurídica para emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, ainda que o trabalhador receba adicional de periculosidade (TRT-2, 10020803020195020241/SP) (Brasil, 2021).

O PPP é um documento previdenciário obrigatório para trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde ou à integridade física, conforme estabelecido no Decreto nº 3.048/99, que lista taxativamente esses agentes no Anexo IV. O argumento apresentado é que este anexo não inclui o contato com inflamáveis como agente nocivo, o que fundamenta a alegação de que não há embasamento legal para a emissão do PPP nesse caso, mesmo que o trabalhador receba adicional de periculosidade (Araújo; Rubin, 2016).

A discussão jurídica parece girar em torno da correlação entre o direito ao adicional de periculosidade e a obrigatoriedade de apresentação do PPP. Embora o trabalhador possa receber o adicional de periculosidade, a ausência da inclusão do contato com inflamáveis como agente nocivo no Anexo IV do

Decreto nº 3.048/99 pode gerar questionamentos quanto à obrigatoriedade de emissão do PPP nesse contexto específico.

O argumento se baseia na interpretação estrita da legislação previdenciária, que define de maneira taxativa os agentes considerados nocivos à saúde do trabalhador, nesse sentido, se o contato com inflamáveis não está expressamente listado como agente nocivo, questiona-se a exigência da elaboração do PPP para essa situação, independentemente do pagamento do adicional de periculosidade.

É importante considerar que a decisão dependerá da análise específica do caso, da interpretação da legislação previdenciária vigente e da jurisprudência aplicável. A argumentação apresentada busca sustentar a não obrigatoriedade da elaboração do PPP com base na ausência de inclusão do contato com inflamáveis como agente nocivo no Anexo IV do Decreto nº 3.048/99 (Almeida, 2022).

O próximo julgado objeto de estudo, discute a obtenção de aposentadoria especial, focando na comprovação da exposição a condições especiais durante o trabalho. São abordados pontos importantes relacionados à apresentação do PPP e do laudo técnico para atestar a exposição aos agentes nocivos, essencial para se obter a aposentadoria especial.

> Da comprovação de exposição a agentes nocivos para obtenção de aposentadoria especial. O PPP e laudo técnico pericial são usados para demonstrar a exposição a condições especiais. O INSS contestou parte do período, mas não houve controvérsia sobre a atividade entre 11/9/1982 e 04/3/1997. O autor trabalhou na SATA em funções expostas a ruídos acima de 90db de forma habitual. O uso de EPI não descaracteriza a atividade insalubre, pois seguindo o entendimento do INSS, desincentivaria seu uso. Os honorários advocatícios foram mantidos em 10% sobre o valor da condenação e os juros de mora aplicados conforme a Lei. A remessa oficial foi parcialmente provida apenas para adequar os juros de mora, e a apelação foi improvida. (TRF-5, REEX: 0007296.97.2012.4.05.8400, Rel. Des. Fed. Emiliano Zapata Leitão, j. 09/07/2013, Quarta Turma, publ. 12/07/2013) (Brasil, 2013a).

O PPP, preenchido pela empresa, baseado em laudo técnico de condições ambientais de trabalho emitido por médico ou engenheiro de segurança do trabalho, é vital para demonstrar a exposição do trabalhador a condições prejudiciais à saúde. A exigência do laudo técnico é especificada, sendo obrigatória a partir de 14 de outubro de 1996, exceto para casos relacionados ao agente nocivo ruído, onde o laudo é requerido para todos os períodos declarados.

O caso analisado não contesta o período entre 11/9/1982 e 4/3/1997, reconhecido como atividade especial pela autarquia federal. A discussão centra-

-se no período entre 5/6/1997 e 17/11/2003. A sentença reconhece a atividade especial exercida pelo autor na empresa SATA, exposto a ruídos acima de 90db. Importante ressaltar que o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) não é considerado para descaracterizar a atividade como insalubre.

De acordo com Oliveira (2019), isso é justificado pelo entendimento de que se fosse o contrário, haveria desestímulo ao uso do EPI, indo contra a política nacional de segurança do trabalho. Questões previdenciárias foram discutidas referentes à aposentadoria especial, destacando-se a apresentação de documentos para validar a exposição do trabalhador a condições adversas no ambiente de trabalho.

5.1. Da utilização concreta do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) em processos judiciais

Com relação aos aspectos probatórios, especialmente envolvendo o nexo causal de doença ocupacional, a aplicação da Lei nº 8.213/91 faz com que haja a inversão do ônus da prova se caracterizada aquela atividade e profissão e tenha ocorrido justamente a doença esperada. A relação das doenças ocupacionais com a associação ao tipo de agente ou ambiente que tem o potencial de causar a doença, pela aplicação direta que prever o nexo causal, gera a presunção *juris tantun*, ou seja, há uma presunção legal aceita até prova em contrário no que tange à relação de causa e efeito, quando envolve questões judiciais. Como, por exemplo, ocorre na hipótese de perda auditiva bilateral diante da existência do agente físico ruído no ambiente de trabalho, sendo então tal doença considerada, perda auditiva como PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído), ou seja, uma perda auditiva decorrente do trabalho.

Observa-se a técnica adotada na normatização da lei com atualização por especialista das tabelas que relacionam doenças e agentes agressivos, sendo na verdade duas tabelas. Uma com a relação de doenças e os agentes que potencialmente podem causá-las. A outra relaciona os agentes nocivos e indica as doenças que tais agentes, por exemplo, agentes químicos têm o potencial de causar.

Portanto, por determinação legal, aplicável no direito previdenciário, mas também em outras searas do direito, como no processo do trabalho, se tem uma presunção autorizada diretamente pela lei e que se baseia em dados estatísticos que são consolidados e fundamentados nas respectivas tabelas. Observando-se que trata de hipóteses da utilização da presunção como meio de prova, confor-

me previsto no Código Civil, art. 212, *ipsis litteris*: "salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante: I – confissão; II – documento; III – testemunha; IV – presunção; V – perícia" (Brasil, [2024b], art. 212). O dado estatístico consolidado na tabela é o fato conhecido e certo, o trabalho do empregado em determinada profissão, exposto a determinados agentes, levando à presunção de verdade no fato presumido de que doença específica está relacionada às condições de trabalho.

Nesse sentido, a seguinte jurisprudência ressalta a comprovação de atividade profissional por meio do PPP:

> PROCESSO CIVIL PREVIDENCIÁRIO. AGRAVO INTERNO. RECONHECIMENTO DE ATIVIDADE ESPECIAL. RUÍDO. COMPROVAÇÃO. PPP SUBSCRITO POR ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO. Como ressaltado na decisão agravada, analisado o conjunto probatório, verifica-se que a parte autora comprovou que desenvolveu sua atividade profissional. Sujeita a ruído, através de PPP e LTCAT completos, que indicam o responsável técnico pela sua emissão, no caso dos autos, engenheiro de segurança do trabalho. O Perfil Profissiográfico Previdenciário é documento hábil à comprovação do tempo de serviço sob condições insalubres, pois reúne em um só documento tanto o histórico profissional do trabalhador como os agentes nocivos apontados no laudo ambiental que o embasa, e no qual consta o nome do profissional que efetuou o laudo técnico, sendo assinado pela empresa ou seu preposto. Agravo interno não provido. (TRF-3, Apelação Cível 0000124-43.2017.4.03.6183/SP) (Brasil, 2022).

Dentro deste contexto o PPP, bem como outros documentos, evidencia as condições de risco ao qual o trabalhador está submetido e servem de elemento probatório essencial para comprovação do nexo causal.

Outro aspecto probatório do PPP torna-se mais relevante em face da consolidação da aplicação da Teoria do Risco. Seja por normas especiais preexistentes, seja pelo disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, cuja aplicabilidade no âmbito do acidente do trabalho e doença ocupacional foi decido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em repercussão geral, comprovado pela jurisprudência:

> 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. 7º, XXVIII, DA CONSTITUIÇÃO

> FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. 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. 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 arts. 6º e 7º da Constituição Federal. 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. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 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, Recurso Extraordinário 828.040/DF) (Brasil, 2020).

No caso, não só é importante para caracterização da condição de risco excepcional envolvendo doença ocupacional, como também para situações que envolvam acidentes típicos, por exemplo, se o PPP prevê como risco do ambiente de trabalho queda ou explosão e tal fato é justamente o sinistro ocorrido, tem-se como caracterizada a situação de risco excepcional daquele trabalhador, conforme previsto no próprio PPP.

Em sendo caso de doença ocupacional se tem um efeito probatório duplo. A prova do nexo causal conforme já explicitado, bem como a comprovação do risco excepcional que tal agente representa para aquela atividade, por exemplo, a ocorrência de sinistro associada a trabalhadores que estão expostos à sílica livre, como jateamento de areia ou moagem de pedra.

6. Conclusão

Este trabalho teve como propósito destacar a relevância do PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e como meio de prova do nexo técnico epidemiológico para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, bem como para evidenciar a condição de risco excepcional e a relevância como prova no processo do trabalho para caracterização de doença ocupacional, de acidente do trabalho, de nexo causal e nexo de risco. Ocorrendo o acidente nas hipóteses esperadas, estaremos diante da responsabilidade objetiva.

O PPP, sendo um documento do trabalhador, de caráter individual, cujo instrumento está vinculado ao LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho) e ao PGR (Programa de Gerenciamento de Risco), é um documento técnico probatório que serve para fundamentar o laudo pericial promovido pelo engenheiro de segurança ou médico do trabalho devidamente nomeado nos autos como perito, servindo como ferramenta fundamental nas sentenças e acórdãos judiciais, contribuindo no convencimento do magistrado ou colegiado nas ações acidentárias impetradas na Justiça Trabalhista pelo trabalhador, familiares, sindicato ou Ministério Público do Trabalho.

Apesar da existência de leis em vigor, como a CLT, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), Normas Regulamentadoras (NRs) e interpretações jurisprudenciais, essas medidas se mostraram limitadas na mitigação dos efeitos dos acidentes de trabalho. Assim, na esfera jurídica, a relevância do PPP reside na sua capacidade de fornecer elementos concretos para embasar a relação entre as atividades laborais e possíveis sequelas ou enfermidades enfrentadas pelo trabalhador.

Esse estudo evidenciou que sobre as condições de trabalho, o PPP não apenas fornece subsídios para a comprovação do nexo causal, mas também contribui para uma análise técnica e imparcial por parte dos peritos e juízes responsáveis pelo

A apresentação do PPP em ações judiciais acidentárias na Justiça Trabalhista não apenas reforça a argumentação das partes envolvidas, mas também agiliza o desfecho das demandas legais, e assim, ao oferecer informações detalhadas e factualmente embasadas, o PPP minimiza interpretações subjetivas, favorecendo uma análise mais objetiva e justa do caso em questão.

Portanto, a repercussão do PPP se estende ao âmbito preventivo, incentivando as empresas a manterem registros precisos das condições de trabalho de seus colaboradores. Isso não somente contribui para a preservação da saúde

dos trabalhadores, mas também auxilia na mitigação de riscos ocupacionais e na prevenção de futuras demandas judiciais.

Em síntese, a repercussão do Perfil Profissiográfico Previdenciário nas ações acidentárias na Justiça Trabalhista é inegável. Sua importância na comprovação do nexo causal, na agilização dos processos judiciais e na promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis o torna um elemento essencial para a análise técnica e imparcial dos casos envolvendo questões de saúde ocupacional e acidentes de trabalho.

7. Referências

ALMEIDA, Bianka Thaís Paes de Moura. *Aposentadoria especial*: amparo ao contribuinte individual. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/47553. Acesso em: 10 maio 2024.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; RUBIN, Fernando. *Acidentes de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5577.pdf. Acesso em: 05 maio 2024.

BIASI, Patrícia Sendide. *Melhoria no processo de geração de informações em segurança do trabalho*: o caso do perfil profissiográfico previdenciário. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Engenharia de Produção) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2017. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/4123;jsessionid=90d3b8cd6b066146ca5b50ed838a118b. Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [2024a]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 maio 2024.

BRASIL. *Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976*. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [1978]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm. Acesso em: 1 out. 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 01 out. 2023.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília: Presidência da República, [2024b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm?ref=blog.suitebras.com. Acesso em: 10 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Portaria MTP nº 2.175*. Edição: 148, Seção: 1, página: 68, julho de 2022. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamtp2175_2022.htm. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Seção). *Recurso Especial 1.109.591/SC*. Recurso especial repetitivo sobre a concessão de auxílio-acidente. Setembro de 2010. Disponível em: https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/rej.cgi/ita?seq=985842&nreg=200802824299&dt=20100908&formato=html. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 828.040/DF*. 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 [...]. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 12 março 2020. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf. Acesso em: 07 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 932* – Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho. Relator(a): Min. Alexandre de Moraes. RE 828.040 ASIL. 2017. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932. Acesso em: 22 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (12. Turma). *Recurso Ordinário 1002080-30.2019.5.02.0241*. Ementa. Entrega do PPP. Periculosidade. Inexigibilidade [...]. Relator: Des. Paulo Kim Barbosa, 18 fevereiro 2021. São Paulo: Tribunal Regional da 2ª Região, 2021. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1002080-30.2019.5.02.0241/2#2c17b4c. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário 0165300-94.2008.5.03.0011*. Data de Publicação: 27/10/2009. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-doencas-relacionadas-ao-trabalho-24-04-2016-07-12-acs. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 3ª Região (10. Turma). *Apelação Cível 0000124-43.2017.4.03.6183.* Processo civil. Previdenciário. Agravo interno. Reconhecimento de atividade especial. Ruído. Comprovação. PPP subscrito por engenheiro de segurança do trabalho. Relator: Desembargador Nilson Martins Lopes, 02 fevereiro 2022. São Paulo: Tribunal Regional Federal da 3ª Região, 2022. Disponível em: https://web.trf3.jus.br/base-textual/Home/ListaColecao/9?np=1. Acesso em: 18 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região (4. Turma). *Recurso Extraordinário 729697.2012.4.05.8400*. Previdenciário. Aposentadoria especial. Apresentação de PPP e de laudo técnico pericial. Comprovação do exercício de atividade sob condições especiais. EPI. Juros de mora. Honorários advocatícios. Aposentadoria especial. Relator: Desembargador Federal Emiliano Zapata Leitão, 09 julho 2013. Recife: Diário da Justiça Eletrônico TRF 5, 2013a. Disponível em: https://www4.trf5.jus.br/diarioeletinternet/paginas/consultas/consultaDiario.faces;jsessionid=04099F0189AEB9E90FCE23EFCB8E5882. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). *Recurso de Revista TST-RR-189700-06.2008.5.02.0043*. Recurso de revista do reclamado. Incidência das horas extras nos RSRs. Reflexos nas demais parcelas. Aplicação da OJ nº 394 da SBDI-1 [...]. Relatora: Min. Maria de Assis Calsing, 20 março 2013. Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, 2013b. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#239c6cefbbb77153a33a866cee10e76e. Acesso em: 06 maio 2024.

CONSOLINO, Andréa Maria Giannico de Araújo Viana; BRIET, Márcia Cristina; LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus. *Saúde ocupacional e saúde do trabalhador*: uma análise da produção científica. XV Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, 2011. Disponível em: hthttps://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2011/anais/arquivos/0568_0865_02.pdf. Acesso em: 22 maio 2024.

CUSTODIO, Adiene Ferezin; ARRUDA, Fabio. Caso: gestão de equipamentos de proteção individual – EPI no Porto de Ponta da Madeira. *Revista de Ciência & Tecnologia*, v. 21, n. 41, p. 59-72, 2017. Disponível em: https://www.camarabatatais.sp.gov.br/proposicoes/Requerimentos/0/137/0/26753. Acesso em: 22 maio 2024.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexo técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 143-153, jul./dez. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73936. Acesso em: 22 maio 2024.

GOMEZ, Carlos Minayo; VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, n. 6), p. 1963-1970, 2018.

GÓMEZ-CEBALLOS, D. A. Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais doenças nos sistemas de compensação dos trabalhadores. *Rev. Bras. Med. Trab.*, v. 14, n. 2, p. 153-161, 2016.

HOLZ, Jefferson Crizel Pinheiro. *Principais diferenças entre os documentos*: PPRA, LTCAT e os Laudos de insalubridade e periculosidade. 2018. Monografia (Especalização em Engenharia de Sergurança do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/3865. Acesso em: 13 maio 2024.

INSS (Brasil). Instrução Normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988. *Diário Oficial da União:* seção 1, Brasília, DF, edição 15, p. 32, 22 jan. 2015. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750. Acesso em: 13 maio 2024.

INSS (Brasil). Instrução Normativa PRES/INSS nº 133, de 26 de maio de 2022. Altera o Anexo XVII da Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022. *Diário Oficial da União:* seção 1, Brasília, DF, edição 100, p. 242, 27 maio 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-133-de-26-de-maio-de-2022-403670931. Acesso em: 21 jun. 2024.

LADENTHIN, Adriane Bramante de Castro. *Aposentadoria especial*: teoria e prática. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2018.

LAZZARI, João Batista *et al*. *Prática processual previdenciária*: administrativa e judicial. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

LUCENA, Gilkaline Meireles Pereira de. *A importância do LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) para as empresas*: documento obrigatório por lei. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Higiene Ocupacional) – Instituto Federal de Ciência e Tecnologia da Paraíba, Patos, Paraíba, 2019. Disponível em: https://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/handle/177683/1034. Acesso em: 21 jun. 2024.

MACIEL, Marcos Andrade. *Acidentes de trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 2017. Monografia (Especialização em Direito Previdenciário) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Curitiba, 2017. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstreams/4cc763dc-d097-423f-8dee-e0e7a321f5b8/download. Acesso em: 21 jun. 2024.

MELO, Raimundo Simão de. Nexo causal ou concausal entre a doença e o trabalho. Reflexões trabalhistas. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 7 dez. 2018. Disponível em: https://www.conjur.

com.br/2018-dez-07/reflexoes-trabalhistas-nexo-causal-ou-concausal-entre-doenca-trabalho/. Acesso em: 21 jun. 2024.

MENDES, Eliane de Assis *et al*. As condições de saúde dos trabalhadores a partir dos exames periódicos de saúde. Artigo original. *Saúde Debate*, v. 41, n. 112, jan./mar. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sdeb/a/N8fcCTFJm67JsmYvWXq7yvt/. Acesso em: 02 jun. 2024.

NOGUEIRA, Laura Soares Martins; MARIN, Rosa Elizabrth Acevedo. Segurança e saúde dos trabalhadores na indústria do alumínio no estado do Pará, Brasil. *CDC*, Caracas, v. 30, n. 82, p. 109-134, abr. 2013. Disponível em: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082013000100006&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 07 jul. 2024.

OLIVEIRA, Francisco Jucelino Vieira de. *Aspectos jurídicos do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)*. 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Unifametro, Fortaleza, 2019. Disponível em: http://repositorio.fametro.com.br/jspui/handle/123456789/83. Acesso em: 20 jan. 2024.

PIMENTA, Elielson Abreu. *Riscos ocupacionais e acidentes de trabalho em centros de material e esterilização*: uma revisão integrativa. 2023. Monografia (Bacharelado em Enfermagem) – Universidade Federal do Maranhão, Pinheiro, 2023. Disponível em: https://rosario.ufma.br/jspui/bitstream/123456789/6003/1/ELIELSONABREUPIMENTA.pdf. Acesso em: 20 jan. 2024.

PLATEN, Manoela. *Responsabilidade civil do empregador no acidente de trabalho*. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2018. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/7364. Acesso em: 20 jan. 2024.

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. *Aposentadoria especial*: Regime Geral da Previdência Social. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2019.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, e36, 2020. Disponível em: https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19. Acesso em: 09 jun. 2024.

SANTOS, Felipe de Sousa. *Aposentadoria especial*: o julgamento do ARE nº 664.335. 2016. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016. Disponível em: https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/1617. Acesso em: 30 jan. 2024.

SIQUEIRA, Maresa Nyla Sousa. *Acidentes de trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. 2021. Monografia (Bacharelado em Direito) – Escola de Direito e Relações Internacionais, Núcleo de Prática Jurídica, Goiânia, 2021. Disponível em:https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/1649. Acesso em: 15 jan. 2024.

TEODORO, Bruna Miranda; BARRETO, Osmar Fernando Gonçalves; OLIVEIRA, Eduardo Polleto de. Acidente de trabalho: aspectos jus laborais. *In*: *Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, n. 10, p. 298-323, out/2022. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/2850. Acesso em: 20 fev. 2024.