



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA

**MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: IMPACTOS À SAÚDE E  
SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

ORIENTANDO: JOSÉ AUGUSTO DE CASTRO BARBOSA  
ORIENTADORA: PROF. ME. PAULA RAMOS NORA DE SANTIS

GOIÂNIA-GO  
2025

JOSE AUGUSTO DE CASTRO BARBOSA

**MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: IMPACTOS À SAÚDE E  
SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).  
Profa. Orientadora: Prof. Me. Paula Ramos Nora de Santis

GOIÂNIA-GO  
2025

JOSE AUGUSTO DE CASTRO BARBOSA

**MERCADO DE TRABALHO INFORMAL: IMPACTOS À SAÚDE E  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador (a): Prof. (a) Me. Paula Ramos Nora de Santis  
Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a) Me. Maria Nívia Taveira Rocha  
Nota

## RESUMO

O presente trabalho trata do tema sobre o mercado informal tem como objetivo analisar os impactos do mercado de trabalho informal na saúde e segurança do trabalhador. A pesquisa discute as condições precárias a que estão submetidos os trabalhadores informais, bem como a ausência de direitos e garantias legais que agravam os riscos ocupacionais. Utiliza-se o método qualitativo, com pesquisa bibliográfica de artigos, legislações, jurisprudências e documentos oficiais que tratam do tema. Os resultados apontam que a informalidade contribui significativamente para o aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, além de dificultar o acesso a benefícios previdenciários e assistência médica. Tem-se ainda que essa situação contribui para o aumento da judicialização de conflitos trabalhistas. Conclui-se que a precarização do trabalho informal reforça a vulnerabilidade dos trabalhadores, contudo, o trabalho informal permanece muito presente no país, resistindo a mudanças econômicas e reformas trabalhistas, tornando necessária a implementação de políticas públicas que incentivem a formalização e promovam melhores condições laborais.

**Palavras-chave:** Informalidade. Trabalho. Políticas públicas.

## **ABSTRACT**

This paper addresses the issue of the informal market and aims to analyze the impacts of the informal labor market on the health and safety of workers. The research discusses the precarious conditions to which informal workers are subjected, as well as the lack of legal rights and guarantees that aggravate occupational risks. The qualitative method is used, with bibliographic research of articles, legislation, case law and official documents that address the subject. The results indicate that informality contributes significantly to the increase in work accidents and occupational diseases, in addition to hindering access to social security benefits and medical assistance. It is also noted that this situation contributes to the increase in the judicialization of labor disputes. It is concluded that the precariousness of informal work reinforces the vulnerability of workers; however, informal work remains very present in the country, resisting economic changes and labor reforms, making it necessary to implement public policies that encourage formalization and promote better working conditions.

**Keywords:** Informality. Working. Public policies.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>1 PANORAMA DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL</b>	<b>7</b>
1.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL	7
1.2 DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO FORMAL E INFORMAL	10
1.3 AS CAUSAS DA INFORMALIDADE	12
1.3.1 Carga tributária	12
1.3.2 Falta de estruturas adequadas	13
1.3.3 Crescimento demográfico urbano	13
1.3.4 Desemprego	13
1.3.5 Inexistência ou ineficiência de sistemas para a regulação de mercados	14
1.3.6 Atitude e intervenção do Estado	14
<b>2 O TRABALHO INFORMAL E O COMPROMETIMENTO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO BRASIL</b>	<b>15</b>
2.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO	15
2.2 FATORES CONTRIBUINTES PARA DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO NO SETOR INFORMAL	18
2.3 ACIDENTES DE TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	22
<b>3 O TRABALHO INFORMAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA</b>	<b>27</b>
3.1 LEGISLAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	27
3.2 O IMPACTO DA INFORMALIDADE PARA ACESSO A BENEFÍCIOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	30
3.3 CAMINHOS POSSÍVEIS PARA A FORMALIZAÇÃO	31
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

A informalidade no mercado de trabalho é uma realidade persistente no Brasil, afetando milhões de trabalhadores que exercem suas atividades sem vínculo formal ou amparo legal. Esse fenômeno impacta diretamente a economia e as relações sociais, além de comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores.

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica de artigos, legislações, jurisprudências e documentos oficiais que tratam do tema. O problema de pesquisa que norteia este estudo é: quais são os impactos da informalidade nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores? Para responder a essa questão, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: (I) analisar como a ausência de formalização contribui para a precarização das condições de trabalho e expõe os trabalhadores a riscos ocupacionais; (II) compreender os principais fatores que levam à informalidade; (III) avaliar as consequências para a saúde dos trabalhadores; (IV) discutir possíveis alternativas para reduzir esse problema.

A relevância do tema se justifica pela expressiva parcela da população brasileira que atua no setor informal, estando desprovida de direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, aposentadoria e assistência à saúde. Além disso, a informalidade reforça desigualdades sociais e contribui para o aumento da judicialização de conflitos trabalhistas.

A estrutura do trabalho está dividida em três seções principais. A primeira seção aborda o conceito de trabalho informal e sua evolução no Brasil, além de apontar as diferenças entre o trabalho formal e informal e as causas da informalidade. A segunda seção expõe breves considerações sobre o meio de ambiente de trabalho adequado, salientando as consequências da informalidade na saúde e segurança dos trabalhadores, demonstrando ainda a sua repercussão na justiça do trabalho. Por fim, a terceira seção faz uma sucinta análise acerca da legislação e fiscalização do trabalho no Brasil, abordando os impactos da informalidade no que se refere ao acesso a benefícios de saúde e segurança no trabalho, além de apresentar alternativas para a mitigação do problema e políticas públicas voltadas para a regularização desses trabalhadores.

# 1 PANORAMA DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL

## 1.1 HISTÓRICO E EVOLUÇÃO DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL

O trabalho e sua remuneração são temas muito abordados por inúmeras áreas do conhecimento, da economia até a filosofia. Sua importância vai até mesmo a textos religiosos, onde é reconhecido o valor do esforço e da dignidade do trabalhador. No cenário econômico, o trabalho representa uma troca de esforços e conhecimentos, fundamental para o desenvolvimento pessoal e econômico. Porém, o mercado de trabalho está composto por empregos formais e informais, sendo este marcado pela falta de regulamentação e garantias ao trabalhador (Ulyssea, 2006).

No início do século XX, viu-se o surgimento do mercado de trabalho moderno, marcado pela produção predominante de bens e serviços através do trabalho assalariado. Inicialmente, durante as primeiras décadas, o trabalho era tratado como uma mercadoria livremente negociável, com pouco ou nenhum regramento por meio de leis ou contratos. Este momento da informalidade prevaleceu até as décadas de 1930 e 1940, quando o corporativismo de Estado, a exemplo das políticas de Getúlio Vargas no Brasil, implantou um detalhado código de leis trabalhistas. Este marco legal consolidou a formalidade nas relações de trabalho, definindo direitos básicos e benefícios como salário-mínimo, duração da jornada de trabalho, férias e outros, consolidando-se como um padrão dali em diante (Noronha, 2003).

A formalização das relações laborais, inicialmente centrada em servidores públicos, expandiu-se gradualmente para trabalhadores urbanos não industriais. No entanto, categorias como os trabalhadores rurais levaram mais tempo para serem incluídas nesse contexto da formalização, vindo a ter direitos apenas na década de 1960. Este desenvolvimento mostra como a construção da formalidade no mercado de trabalho muito ligada as ideias de cidadania e direitos sociais, apresentando uma trajetória gradual (Fontes e Neri, 2010).

Até os anos de 1970, o mercado de trabalho aparecia com uma divisão: de um lado boa parte dos trabalhadores industriais e do setor de serviços estava formalmente empregada, enquanto os trabalhadores rurais permaneciam em empregos informais ou em relações muitas vezes ligadas a economias de subsistência. A urbanização e a industrialização aumentaram esse fenômeno, fazendo crescer a massa de trabalhadores subempregados e mal incorporados ao mercado

formal. Foi aí que a carteira de trabalho se tornou um símbolo de formalidade, representando não só um documento legal, mas também uma marca de confiabilidade e estabilidade no emprego. Popularmente, no Brasil, o uso coloquial do termo no Brasil está ligado à legislação: o trabalho é formal se, e somente se, o trabalhador possui carteira de trabalho assinada ou registro de autônomo ou, ainda, status de empregador (Noronha, 2003).

Até o final da década de 80, a informalidade era vista predominantemente como algo “convencional”, resultado de uma economia semi-industrializada que se visualizava se transformar e aumentar a formalização ao longo do tempo com a evolução econômica e o desenvolvimento. Porém, a partir dos anos 1990, observou-se uma inversão dessa tendência, trazendo um aumento significativo da informalidade. No Brasil, por exemplo, a proporção de empregados sem carteira de trabalho cresceu de 20% em janeiro de 1991 para 28,1%, enquanto a de empregados formais diminuiu 12,8%, segundo pesquisa feita pelo IBGE em janeiro de 2001. Esse fenômeno causou uma ruptura na crescente formalização, possivelmente influenciada pela performance macroeconômica da América Latina que ia ruim, e pela rápida internacionalização da economia (Fontes e Neri, 2010).

Essa internacionalização levou muitos países periféricos a se posicionarem como pontos fracos nas cadeias produtivas internacionais, focando na vantagem do baixo custo de mão-de-obra. Esse mesmo baixo custo incentivou a adoção de contratos diversos, que destoavam da sociedade assalariada, promovendo uma nova forma de informalidade vinda das transformações tecnológicas e dos processos de trabalho emergentes. No Brasil, essa "nova informalidade" acabou se misturando com formas mais antigas de trabalho informal, dificultando a identificação das causas de seu crescimento recente (Fausto, 2005).

A interpretação da informalidade muda conforme a abordagem adotada. Economistas normalmente a associam a atividades periféricas e não rentáveis, enquanto juristas a classificam como ilegal, diante de que, do ponto de vista legal, não existem contratos formal ou informal, mas sim legais ou ilegais (Geraldo, 2024).

Em um contexto global, a tendência de crescimento da informalização observada no Brasil é vista em muitos outros países, principalmente aqueles em desenvolvimento, e que por isso enfrentam as mesmas pressões de globalização e de competição internacional. A procura por flexibilidade laboral e a necessidade de

adaptação às mudanças tecnológicas e econômicas tem feito crescer a adoção de formas de trabalho mais flexíveis, porém menos regulamentadas. Inclui-se o aumento de empregos temporários, contratos de curto prazo, trabalho por meio de plataformas digitais e outras formas de emprego que não são típicos, e que frequentemente carecem de proteção social adequada (Geraldo, 2024).

O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Francisco Fausto fez o seguinte comentário após informação divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de que 62% da mão-de-obra nacional está na informalidade: “Isso acontece por conta da globalização que, aliada ao neoliberalismo, tornou precário o emprego no Brasil” (Fausto, 2005).

Além disso, a informalidade global é marcada pela redução do poder de negociação dos trabalhadores. Em muitos países, políticas neoliberais que pretendem reduzir a intervenção estatal na economia e flexibilizar o mercado de trabalho tem contribuído para a expansão do emprego informal. Essas mudanças desafiam os sistemas de proteção social estabelecidos, exigindo novas abordagens e políticas para garantir direitos e condições justas de trabalho (Noronha, 2003).

De acordo com o IBGE (2021), por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, a taxa de informalidade no mercado de trabalho alcançou 40% da população ocupada, o que corresponde a cerca de 35 milhões de brasileiros trabalhando sem registro em carteira.

Em suma, a trajetória da formalização e informalização do mercado de trabalho no Brasil oferece uma visão para as tendências globais, onde a interseção de fatores econômicos, legais e sociais dá formato a dinâmica do trabalho atual. A crescente informalidade, impulsionada pela globalização e pelas mudanças tecnológicas, desafia a estrutura tradicional dos mercados de trabalho e requer uma reavaliação das políticas de proteção social e dos mecanismos de controle do trabalho (Geraldo, 2024).

## 1.2 DIFERENÇAS ENTRE TRABALHO FORMAL E INFORMAL

De acordo com Leone (2010), é a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que foram estabelecidas regras mínimas para as relações de trabalho, salário-mínimo, jornada de trabalho definida, férias remuneradas, décimo terceiro salário, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), seguro-desemprego,

contribuição para a previdência social, entre outras garantias. Assim, a garantia desses direitos ao trabalhador passa a caracterizá-lo como formal.

Portanto, o trabalho formal corresponde a atividades econômicas desenvolvidas por trabalhadores que têm um vínculo de emprego formal com o empregador, sendo devidamente registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), observando as regras e regulamentações previstas na legislação trabalhista. Assim, ante um contrato de trabalho assinado entre empregado e empregador, registro na CTPS e contribuição para a previdência social, o trabalhador tem definidos os direitos, deveres, condições de trabalho e benefícios como aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença e auxílio-maternidade (Paschoal, 2013).

Além disso, esses trabalhadores estão protegidos por normas de saúde e segurança no trabalho, têm acesso a mecanismos legais para a resolução de conflitos e estão resguardados contra demissões arbitrárias (Paschoal, 2013).

Em suma, no trabalho formal, o trabalhador possui contrato de trabalho e registro, o que lhe confere uma série de direitos e proteções legais. Já no trabalho informal, a ausência de regulamentação expõe o trabalhador a condições de vulnerabilidade, sem acesso a benefícios e proteção social adequados (Leone, 2010).

Por sua vez, o trabalho informal corresponde a atividades econômicas desempenhadas por trabalhadores que não têm vínculo formal com o empregador, ou não estão protegidos pela legislação trabalhista e previdenciária. Esse tipo de trabalho caracteriza-se pela ausência de um contrato formal e registro junto às autoridades competentes, os quais geralmente atuam de forma autônoma ou em ocupações precárias e informais, ou seja, sem a garantia dos direitos trabalhistas e benefícios básicos (Noronha, 2003).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2002) destaca que a principal característica dos trabalhadores informais é a falta de reconhecimento e proteção pelas instituições legais e regulatórias.

Dessa forma, os trabalhadores informais geralmente não têm acesso a direitos fundamentais, como: salário-mínimo, férias remuneradas, décimo terceiro salário, seguro-desemprego, ou contribuições para a previdência social, dentre outras proteções estabelecidas pela legislação trabalhista (Noronha, 2003).

Nesse sentido, Leone (2010) entende que os trabalhadores informais são aqueles que não possuem acesso a condições básicas de trabalho e proteção social, isto é, submetem-se a locais de trabalho indefinido, baixos níveis de qualificação e produtividade, além de insegurança laboral, entre outros.

Além disso, Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), constatou que as empresas e os trabalhadores informais, em sua grande maioria, não pagam impostos ou contribuições, o que impacta diretamente a arrecadação pública e limita a capacidade do governo de expandir os regimes de proteção social e de outros sistemas vitais para o desenvolvimento nacional como saúde, educação e infraestrutura.

As atividades informais podem englobar diversos setores, como vendedores ambulantes, trabalhadores domésticos sem registro, motoristas de aplicativos, profissionais autônomos sem formalização, entre outros (Mendes e Campos, 2004).

Segundo Mendes e Campos (2004) as atividades informais sofreram transformações ao longo dos anos, incorporando práticas como terceirização, a subcontratação de mão de obra, a organização em redes de produção e a externalização de parte do processo produtivo, o que simplifica serviços e ocupações antes presentes no interior das grandes empresas.

Os trabalhos informais abrangem diferentes categorias de trabalhadores. Os informais tradicionais dependem da própria força de trabalho e, ocasionalmente, da de familiares, sem, contudo, contratar empregados assalariados, sendo sua atividade muitas vezes secundária, com a intenção de retorno ao emprego formal. Os trabalhadores assalariados sem registro são contratados à margem da regulamentação trabalhista, sem as garantias dos contratos por tempo indeterminado ou da estrutura sindical. Já os trabalhadores autônomos ou por conta própria, geralmente mais qualificados, utilizam seus próprios meios de trabalho e força de trabalho própria ou familiar, podendo também estar vinculados a empresas mediante remuneração por produção, com contrato de autônomo. Por fim, o pequeno proprietário informal compreende pequenas empresas não formalizadas, cujas atividades dependem diretamente da demanda das grandes empresas, mantendo-se subordinadas a elas.

Portanto, a principal diferença entre o trabalho formal e informal está no vínculo de emprego e no cumprimento das normas trabalhistas estabelecidas pela

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que é essencial para lhes garantir uma rede de segurança social e jurídica, e ao mesmo tempo contribui para a economia e o desenvolvimento social do país (Mendes e Campos, 2004).

### 1.3 AS CAUSAS DA INFORMALIDADE

Para melhor entender o fenômeno do mercado informal, é necessário ainda analisar suas causas, observando-se o contexto político, econômico e social. Segundo diversas fontes literárias, as principais causas são:

#### 1.3.1 Carga tributária

O pagamento de impostos é, sem dúvidas, um dos principais fatores que leva as pessoas a optarem pela informalidade, sendo que inúmeros trabalhadores veem a carga tributária como a principal responsável pela redução de seus rendimentos, e com isso escolhem atuar na informalidade, para fins de maximizar seus ganhos, evitando o pagamento de impostos (Paschoal, 2013).

Observa-se que quanto maior for carga tributária de um trabalhador, maior será o incentivo para migrar para o mercado informal (Paschoal, 2013).

De acordo com a OIT (2006) os altos encargos fiscais elevados tornam o processo de formalização caro e complexo, levando muitos agentes e unidades econômicas operarem informalmente.

Segundo Paschoal (2013), destaca a carga tributária como a principal razão do deslocamento dos trabalhadores para a informalidade. Além disso, estima ainda que o aumento em 10% da carga tributária resulta em um crescimento de 3% ou mais na economia informal.

#### 1.3.2 Falta de estruturas adequadas

A falta ou a inexistência de estruturas adequadas para a comercialização de bens e serviços faz com que muitas pessoas criem as suas próprias instalações ou a exerçam em locais inapropriados, muitas vezes em o conhecimento do Estado, o que pode gerar uma grande desorganização estrutural do país e dificulta o trabalho das autoridades competentes no que diz respeito ao combate do mercado informal (Geraldo, 2024).

### 1.3.3 Crescimento demográfico urbano

O rápido crescimento demográfico nas áreas urbanas do país, associado à escassez de oportunidades de emprego nessas regiões, faz com que muitos indivíduos migrem, especialmente para a capital, em busca de trabalho, sendo que esse movimento provoca uma desorganização estrutural do mercado e, conseqüentemente, impulsiona o aumento da informalidade (Geraldo, 2024).

### 1.3.4 Desemprego

O desemprego também constitui uma das principais causas para o mercado informal, vez que as pessoas estando dispostas a trabalhar, objetivando auferir um salário e, não conseguindo encontrar um emprego formal, se veem forçadas a criarem e desenvolverem atividades que lhes garantam algum rendimento, mesmo que informalmente, para fins de satisfazer as suas necessidades financeiras, o que, conseqüentemente expande a informalidade. Assim, quanto maior o índice de desemprego em um país, maior será o nível de informalidade em sua economia (Geraldo, 2024).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006), grande parcela das pessoas que ingressam no mercado informal o fazem por necessidade, devido ao desemprego e a situação de extrema pobreza, e não por desejo ou escolha.

### 1.3.5 Inexistência ou ineficiência de sistemas para a regulação de mercados

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006), a regulamentação inadequada dos mercados também tem forte contribuição para a existência da informalidade, vez que tornam o processo de formalização excessivamente caro e complexo.

Além disso, a ausência de mecanismos eficientes para fiscalização, controle e regulação, ou ainda a baixa eficiência destes quando existentes, também contribuem para a formação e o aumento do mercado informal (Fontes, 2010).

A falta de uma base de dados robusta, por exemplo, dificulta o trabalho das autoridades competentes no combate à informalidade, pois elas não conseguem obter

estimativas precisas sobre o número de pessoas atuando de forma informal na economia e sua distribuição nas diversas regiões do país (Leite, 2021).

### 1.3.6 Atitude e intervenção do Estado

Em consonância com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2014), a informalidade é uma questão de governança, e muitas vezes seu crescimento pode ser o resultado de políticas sociais ou medidas macroeconômicas mal implantadas, inoportunas, ineficazes, frequentemente desenvolvidas sem consulta tripartite.

Além disso, a falta de estrutura legal e institucional adequada, a ausência de uma boa governança para a implementação eficaz das políticas e leis, e ainda a falta de confiança nas instituições e procedimentos administrativos são aspectos que contribuem para o crescimento da informalidade (Leite, 2021).

Segundo Paschoal (2013), se o Estado falhar em fornecer bens e serviços públicos de qualidade, isso influenciará na diminuição de incentivos para os trabalhadores pagarem os impostos, o que pode levar ao aumento da informalidade. Nesse contexto, a falta de provisão adequada pode prejudicar a qualidade das instituições públicas, gerando desconfiança dos cidadãos para com as autoridades e reduzem o incentivo para a cooperação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006), expõe que é responsabilidade do governo a geração de empregos dignos e empresas que sejam duradouras, devendo ser dinâmicos e priorizar tais pontos no desenvolvimento de políticas de desenvolvimento econômico e social, objetivando o bom funcionamento do mercado em geral. A falta de incentivos, como financiamento e crédito, para aqueles que precisam de capital para investir e criar as condições para operar formalmente no mercado, pode levar muitos a atuar informalmente.

Outros aspectos podem ainda ser apontados como causas do mercado informal, tais como: a falta de incentivos para formalizar as atividades comerciais, o baixo nível de escolaridade, a falta de informação ou conhecimento e a preferência em trabalhar por conta própria (Leite, 2021).

Carvalho (2019), aponta ainda como fatores que influenciam na formação do mercado informal a ausência de políticas de empregos consistentes, a falta de empresas privadas significativas, o êxodo rural e o abandono escolar.

## **2 O TRABALHO INFORMAL E O COMPROMETIMENTO A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR NO BRASIL**

### **2.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO**

A doutrina classifica o meio ambiente em quatro categorias: natural, artificial, cultural e do trabalho, sendo este último o objeto de estudo desta pesquisa. Assim, o meio ambiente do trabalho, também previsto no artigo 200, inciso VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, é um dos ramos do meio ambiente, devendo ser assegurado aos trabalhadores um ambiente laboral digno, sadio e equilibrado.

Romita (2014, p.39) define o meio ambiente do trabalho como

o conjunto de condições, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida dos trabalhadores em seu labor, qualquer que seja a sua forma". Complementarmente, Melo o conceitua como "o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Já Melo (2013, p.28) diz que:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

A história do trabalho revela sua influência na vida humana, tanto como fator de realização pessoal quanto como elemento de sofrimento. A associação do trabalho com a penosidade tem raízes na escravidão, caracterizada pela exploração extrema da mão de obra. Com o surgimento das primeiras máquinas industriais no século XVIII, as condições de trabalho se agravaram, resultando em jornadas exaustivas, insalubridade e alto índice de acidentes. Trabalhadores, incluindo crianças e mulheres, eram submetidos a condições indignas, sem proteção e segurança adequadas (Araujo, 2004).

No Brasil, a reestruturação produtiva da década de 1990 trouxe flexibilização das relações de trabalho, aumentando a informalidade e a precarização laboral. O desemprego tornou-se um dos principais fatores de exclusão social, forçando muitos trabalhadores a ocuparem empregos informais, frequentemente marcados por insalubridade e ausência de proteção social (Giatti e Barreto, 2006).

A Constituição de 1988 instituiu a Seguridade Social, garantindo acesso universal aos serviços de saúde, independentemente da contribuição previdenciária. A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) adota um conceito amplo de trabalhador, abrangendo empregados formais e informais, servidores públicos, autônomos, cooperativados, aprendizes e até mesmo aqueles temporariamente afastados do mercado de trabalho (Cockell e Peticarrari, 2011).

No Artigo 3º da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) prevê:

Todos os trabalhadores, homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política. (BRASIL, 2012).

E complementa no Artigo 7º:

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora deverá contemplar todos os trabalhadores priorizando, entretanto, pessoas e grupos em situação de maior vulnerabilidade, como aqueles inseridos em atividades ou em relações informais e precárias de trabalho, em atividades de maior risco para a saúde, submetidos a formas nocivas de discriminação, ou ao trabalho infantil, na perspectiva de superar desigualdades sociais e de saúde e de buscar a equidade na atenção. (Brasil, 2012).

A informalidade laboral impõe desafios para a fiscalização e proteção dos trabalhadores, pois muitas atividades ocorrem em domicílios ou em espaços sem infraestrutura adequada, frequentemente com instalações improvisadas e sem utilização de dispositivos de proteção ambiental coletiva e/ou proteção individual do trabalhador. De forma geral, o setor informal se caracteriza por condições de trabalho precárias, expondo os trabalhadores a diversos riscos para sua saúde e segurança (Mendes e Castro Campos, 2004).

O trabalho é elemento essencial à vida. Assim, sendo a vida é o bem jurídico mais importante do ser humano e o trabalho vital para sua existência, é imprescindível respeitar a integridade do trabalhador, afinal, a prática de qualquer ato que viole essa integridade representa uma afronta à dignidade da pessoa humana (Mendes e Castro Campos, 2004).

A dignidade humana dos trabalhadores está intrinsecamente ligada à existência de um meio ambiente de trabalho seguro e decente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define trabalho decente como aquele que ocorre em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Para Brito Filho (2013, p.55):

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Miranda reforça que o trabalho não pode ser visto como mera mercadoria, pois está diretamente ligado à personalidade humana e à concretização de direitos fundamentais (Miranda, 2009).

Nesse sentido, Delgado (2006, p.23) diz que:

Ao mesmo tempo em que o trabalho auxilia na construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício em condições de dignidade. Se ao trabalhador não são asseguradas condições mínimas de saúde e de segurança no trabalho, por exemplo, não há espaço para o exercício do direito fundamental ao trabalho digno.

A Constituição Brasileira de 1988 incentiva a prevenção dos acidentes de trabalho no artigo 7º, inciso XXII, determinando a redução dos riscos laborais por meio de normas de segurança, higiene e saúde.

Brito Filho (2013, p.55) enfatiza que:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.

É possível concluir, diante do exposto, que a garantia de um meio ambiente de trabalho adequado exige medidas preventivas e precaução constante, pois o acidente de trabalho pode ocorrer a qualquer momento. A proteção da integridade do trabalhador é essencial para assegurar sua dignidade e bem-estar, refletindo diretamente na justiça social e na equidade nas relações laborais.

## 2.2 FATORES CONTRIBUINTES PARA DOENÇAS OCUPACIONAIS E ACIDENTES DE TRABALHO NO SETOR INFORMAL

As relações entre trabalho e saúde são amplamente discutidas na literatura, especialmente no que se refere aos trabalhadores informais, que frequentemente estão expostos a condições adversas e sem acesso adequado à proteção social.

Dias e Silva (2013) expõe que o marco histórico na abordagem das relações trabalho-saúde e doença no Brasil foi a publicação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), através do Decreto Presidencial nº 7.602, de 07 de novembro de 2011. Essa política se refere as responsabilidades e ações a serem desenvolvidas pelas instituições de governo responsáveis pela proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores. Além disso, apresenta como conduta a inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no sistema nacional de incentivo e proteção à saúde no trabalho, englobando trabalhadores formalmente registrados, autônomos, domésticos e informais.

A precarização do trabalho no setor informal contribui para o aumento da incidência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. A ausência de regulação adequada e a falta de fiscalização intensificam os riscos, tornando esse segmento da população mais vulnerável.

Além disso, o crescimento da informalidade no contexto das mudanças nas relações de trabalho reflete-se diretamente na saúde dos trabalhadores, dificultando a implementação de medidas preventivas e o acesso a serviços de saúde. Nesse sentido, o Sistema Único de Saúde (SUS) tem um papel fundamental, pois foi concebido com o princípio do acesso universal, permitindo o atendimento de trabalhadores formais e informais.

No setor informal, onde as condições laborais frequentemente são precárias, a exposição a fatores de risco como iluminação inadequada, ruído excessivo e temperaturas extremas é comum, elevando as chances de desenvolvimento de problemas de saúde.

Assim, as condições de trabalho influenciam diretamente a saúde e segurança do trabalhador, sendo que segundo Chiavenato (2004), tais condições dizem respeito a circunstâncias físicas que envolvem o empregado enquanto ele desempenha um cargo.

A Iluminação inadequada se refere a quantidade de luminosidade incidente no local de trabalho, sendo que os padrões de iluminação são definidos de acordo com o tipo de tarefa visual a ser executada pelo empregado em detalhes e minúcia, o que pode causar fadiga visual, dores de cabeça e erros na execução das tarefas, aumentando o risco de acidentes (Chiavenato, 2004).

Para Araújo (2008, p. 204) “é possível conciliar a redução de acidentes e erros de produção com o bem-estar das pessoas da empresa, desde que a iluminação obedeça a critérios técnicos”.

No livro de Chiavenato (2004), é destacado que um sistema de iluminação deve atender a três requisitos essenciais: ser suficiente para fornecer a quantidade de luz necessária a cada tipo de trabalho, garantindo condições adequadas de visibilidade; ser constante e distribuído de forma uniforme, evitando a fadiga ocular decorrente de variações na intensidade luminosa; e estar disposto de maneira a não causar ofuscamento ou resplandecência, prevenindo o cansaço visual provocado por constantes acomodações da visão.

Tem-se também o ruído excessivo que para Araújo (2008) é um certo barulho desagradável que nos traz desconforto e pode provocar estresse, irritabilidade e perda auditiva gradual, impactando negativamente a saúde do trabalhador.

Para Chiavenato (2004), o ruído é definido como um som ou barulho indesejável, caracterizado pela frequência e intensidade. Seu efeito desagradável está diretamente relacionado à intensidade do som, às variações de ritmo ou irregularidades e à frequência ou tom dos ruídos.

Por fim, as temperaturas extremas, com a exposição prolongada ao calor ou frio intensos pode resultar em fadiga, desidratação e outros problemas de saúde (Araújo, 2008).

Além dos fatores físicos, os riscos ambientais também incluem agentes químicos e biológicos. Segundo a NR-9 do Ministério do Trabalho e Emprego (2004).

Consideram-se riscos físicos as inúmeras maneiras de energia a que o trabalhador possa estar exposto, tais como: ruído, temperaturas extremas, vibrações, radiações ionizantes e não ionizantes.

Já quanto aos riscos químicos, consideram-se as substâncias, compostos ou produtos capazes de penetrar no organismo do indivíduo pela via respiratória, pela exposição a poeiras, fumos, gases ou vapores tóxicos, ou que em razão da natureza da atividade exercida, possam ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.

Por sua vez, os riscos biológicos caracterizam-se pelo contato com vírus, bactérias, fungos e parasitas, especialmente em atividades como coleta de resíduos e trabalho doméstico.

Assim, a falta de equipamentos de proteção individual (EPIs) e de treinamentos adequados agrava ainda mais a vulnerabilidade dos trabalhadores informais. O estudo dos fatores que contribuem para as doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho nesse setor evidencia a necessidade de políticas públicas mais abrangentes e eficazes, que garantam a segurança e a saúde dos trabalhadores, independentemente do vínculo empregatício.

Ademais, a higiene do trabalho desempenha um papel essencial na prevenção de doenças ocupacionais.

Chiavenato (2004) define a higiene do trabalho como um conjunto de normas e procedimentos voltados à proteção da integridade física e mental do trabalhador, estando diretamente associada ao diagnóstico e prevenção de doenças ocupacionais.

Já de acordo com Marras (2004, p. 221) “a higiene do trabalho é a área que relaciona direta e indiretamente com a proteção a saúde do trabalhador”.

Segundo Baptista (apud Chiavenato, 2004), a higiene do trabalho tem como principais objetivos a eliminação das causas das doenças profissionais, a redução dos efeitos prejudiciais do trabalho em pessoas com condições de saúde prévias, a prevenção do agravamento de doenças e lesões, além da manutenção da saúde dos trabalhadores e do aumento da produtividade por meio do controle do ambiente de trabalho. Para alcançar esses objetivos, é essencial investir na educação dos trabalhadores e gestores sobre os riscos existentes e as formas de prevenção, manter um estado de alerta contínuo contra os perigos no ambiente de trabalho e realizar estudos e observações sobre novos processos e materiais a serem utilizados.

### 2.3 ACIDENTES DE TRABALHO E SUA REPERCUSSÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No ano de 2023, a Justiça do Trabalho recebeu aproximadamente 78 mil novos processos relacionados a indenizações por dano moral decorrente de acidente de trabalho e cerca de 60 mil ações envolvendo indenizações por dano material, totalizando mais de 138 mil casos. Desses, 3.713 chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Carneiro, 2024).

Segundo o ministro Alberto Balazeiro, a atuação jurisdicional do TST nesses casos é fundamental para estabelecer padrões mínimos que garantam a saúde e a segurança no ambiente de trabalho. No entanto, para os trabalhadores informais, o acesso à Justiça e a reivindicação de direitos representam desafios significativos.

“Muitos dos que atuam na informalidade exercem suas atividades em condições precárias e com baixa remuneração, muitas vezes sem sequer ter conhecimento dos direitos que possuem”, observa Balazeiro (Carneiro, 2024).

Antes de abordar a responsabilidade civil do empregador no contexto do meio ambiente do trabalho, é essencial destacar algumas tendências contemporâneas sobre o tema.

De acordo com Melo (2012, p. 27):

A teoria da culpa está consagrada em todas as legislações mundiais vigentes. Contudo, os ricos fatos da vida, as necessidades prementes e o surgir dos casos concretos, não encontravam solução prevista na lei, levando a jurisprudência e a doutrina a ampliarem o conceito de culpa e a acolherem, embora excepcionalmente, conclusões de novas tendências doutrinárias na direção de outra solução paralela à responsabilidade aquiliana, qual seja, a responsabilidade objetiva.

Nesse contexto, magistrados e desembargadores da Justiça do Trabalho têm reforçado a necessidade de proteção ao meio ambiente laboral por meio de medidas preventivas, atribuindo ao empregador a responsabilidade de garantir condições seguras e adequadas no ambiente de trabalho.

A jurisprudência prevê a responsabilização do empregador pelo descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como pela ausência de comprovação do fornecimento de EPI's:

RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DE TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (NR'S 6, 12 E 35 DO MTE). EXPOSIÇÃO AO RISCO DE EMPREGADO INAPTO PARA O TRABALHO EM ALTURA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO FORNECIMENTO DE EPI'S. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. NÃO CONFIGURAÇÃO. In casu, resultou incontroverso o acidente típico de trabalho, ocorrido enquanto o trabalhador operava máquina de pré-limpeza de cereais, e que ocasionou a amputação de dois dedos da mão direita. A inexistência de comprovação do regular e correto fornecimento de EPI's ao empregado e a ausência de adoção de medidas que visam ao fomento da saúde e segurança no trabalho e prevenção de acidentes (PPRA, PCMSO, LTCAT ETC.), aliada à exposição, a risco indevido, de empregado considerado inapto ao trabalho em altura no ASO admissional, e, ainda, ao descumprimento de diversas regras de segurança e medicina do trabalho dispostas nas Normas Regulamentadoras n. 6, 12 e 35 do MTE, são elementos suficientes à configuração dos requisitos caracterizadores da responsabilidade civil subjetiva do empregador, quais sejam: a existência de dano, a culpa patronal pela falta da necessária cautela em adotar medidas eficazes para inibição do risco, e o nexo de causalidade entre o dano e o acidente de trabalho ocorrido. Registra-se, ainda, que, para caracterizar a excludente de responsabilidade fundada na culpa exclusiva da vítima, é necessário que o dano ocorra sem qualquer ligação com o descumprimento de normas legais, contratuais ou do dever geral de cautela por parte do empregador, bem como não pode haver relação objetiva com os fatores de risco da dinâmica laboral, não sendo essa a hipótese dos autos. Logo, não

merece reparos a sentença no tocante à responsabilização civil do empregador pelos danos morais e estéticos, decorrentes do acidente de trabalho. (TRT-21 - ROT: 00003164320235210019, Relator.: MARIA AUXILIADORA BARROS DE MEDEIROS RODRIGUES, Data de Julgamento: 28/08/2024, Primeira Turma de Julgamento Gabinete da Desembargadora Auxiliadora Rodrigues).

Observa-se que a jurisprudência responsabiliza o empregador que não demonstra zelo com o meio ambiente laboral. Embora no caso mencionado não tenha sido aplicada a responsabilidade civil objetiva, percebe-se uma evolução nesse campo, uma vez que tanto doutrinadores quanto magistrados vêm defendendo e adotando essa teoria, como será demonstrado adiante.

Mais importante do que qualquer indenização é a recomposição dos danos causados. No entanto, no caso de prejuízos à saúde do trabalhador, a reparação integral muitas vezes se torna inviável, pois tais danos são, em sua maioria, irreversíveis e irreparáveis. Como exemplo, pode-se imaginar um trabalhador que tenha perdido a audição ou um membro em decorrência de seu labor — nenhuma prótese será capaz de restabelecer plenamente sua condição anterior (Ferrari, 2011).

Diante desse contexto, o trabalhador tem direito à devida reparação, seja por meio de compensação por danos morais, estéticos, materiais ou pela perda de uma chance, conforme as particularidades do caso concreto (Ferrari, 2011).

Assim, para análise da responsabilidade civil, é importante abordarmos tanto a modalidade objetiva quanto subjetiva, para fins de compreender as distintas formas de atribuição de culpa e dever de indenizar no âmbito jurídico.

A responsabilidade civil subjetiva e objetiva se distinguem principalmente na análise da culpa do agente. Na responsabilidade subjetiva, é necessário comprovar a culpa ou dolo do responsável pelo dano, com base em pressupostos como a ação ou omissão do agente, o nexo de causalidade entre o ato e o dano, e a existência de um prejuízo efetivo. Este modelo está fundamentado na necessidade de demonstrar que o agente agiu de forma negligente ou intencional, sendo mais restritivo em termos de quem pode obter reparação, uma vez que depende da prova da culpa, como no caso dos acidentes de trabalho previstos no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Brasileira.

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva não exige a prova de culpa, pois o agente é responsabilizado pelo simples fato de sua atividade ter gerado o dano. Este modelo visa proteger a parte hipossuficiente, especialmente em situações de risco, como nos acidentes de trabalho, onde o empregador deve indenizar o

empregado independentemente da demonstração de culpa, apenas com a comprovação do dano, da ação ou omissão do agente e do nexos causal.

Segundo Melo (2012, p. 48):

São fundamentos da responsabilidade objetiva, em todos os ordenamentos jurídicos mundiais: os perigos da vida contemporânea, aumentados especialmente a partir da Revolução Industrial; os feitos tecnológicos e multiplicação dos eventos danosos; a facilitação para a vítima poder ser indenizada; a hipossuficiência desta, sobretudo nos acidentes de trabalho; os princípios de equidade, de justiça social e de socialização do Direito e, finalmente, a necessidade de reequilíbrio dos patrimônios afetados pelo evento danoso, o que justifica a função social da responsabilidade objetiva.

Ainda de acordo com Melo (2012, p. 49): “os pressupostos da responsabilidade objetiva são ação ou omissão, nexos de causalidade e dano, o que se diferencia da responsabilidade subjetiva, pois na responsabilidade objetiva exclui-se dos pressupostos, a culpa”.

Observa-se, portanto, que a responsabilidade objetiva reflete a função social de determinadas atividades de risco, conforme o artigo 927 do Código Civil, abrangendo situações em que a atividade econômica gera riscos intrínsecos para os trabalhadores, como em certos setores industriais. Assim, enquanto a responsabilidade subjetiva exige a análise da culpa para a reparação do dano, a objetiva busca uma reparação mais ampla, considerando o risco envolvido na atividade, sem a necessidade de apuração da culpa.

Ao examinar as decisões judiciais sobre a responsabilidade civil decorrente de acidentes de trabalho, observa-se que, em sua maioria, o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado a responsabilidade civil subjetiva como regra para a responsabilidade do empregado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O Tribunal a quo, com base na prova produzida nos autos, notadamente a prova testemunhal, reformou a sentença, reputando indevida a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais por entender que, “Não configurada a conduta culposa da empresa na linha de causalidade do acidente sofrido pelo trabalhador, não há campo para o deferimento das indenizações pleiteadas”. Nesse sentido, para solucionar a controvérsia de maneira favorável à tese do reclamante, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado nesta esfera recursal, à luz da Súmula nº 126 do TST. Incólumes, pois, os dispositivos invocados. Agravo de instrumento conhecido e não provido” (AIRR-10750-46.2020.5.03.0036, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 07/03/2025).

Por outro lado, em diversos julgados, tanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm se alinhado à tese da responsabilidade civil objetiva quando se trata de atividades laborais de alto risco. Nesses casos, a responsabilidade do empregador é atribuída independentemente de culpa, em razão dos perigos inerentes às atividades desempenhadas. Nesse contexto, é importante destacar os seguintes julgados:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO - EXTRAÇÃO DE MADEIRA - RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SUBJETIVA. O artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal e o artigo 186 do Código Civil disciplinam a responsabilidade civil do empregador por danos materiais e morais resultantes de acidente do trabalho ou de doença ocupacional, quando concorrer com dolo ou culpa para consumação do infortúnio, restando consagrada a teoria da responsabilidade subjetiva do empregador, segundo a qual se faz imprescindível a demonstração da culpa, como requisito para a responsabilização. A obrigação de indenizar os danos morais e/ou materiais causados por acidente do trabalho ou doenças do trabalho a ele equiparadas surge para o empregador quando presentes os pressupostos da responsabilidade civil, quais sejam: o dano, a culpa lato sensu do empregador e o nexo causal com o trabalho. Desse modo, salvo as hipóteses de responsabilidade objetiva, a indenização devida pelo empregador, em casos de acidente de trabalho ou doença profissional, pressupõe sempre a sua conduta dolosa ou culposa por violação de dever imposto por lei ou descumprimento de um dever genérico ou um dever jurídico ou obrigação socialmente exigível e esperada. Por outro lado, a atual jurisprudência desta Corte Superior se encontra consolidada no sentido de que há responsabilidade civil objetiva do empregador por danos sofridos pelo empregado, independente da culpa e da circunstância de o acidente ter sido causado por terceiro, se a atividade desenvolvida pelo empregador causar ao trabalhador um risco maior que aquele imposto aos demais cidadãos, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil Brasileiro. (...) (Ag-AIRR-1096-28.2023.5.08.0121, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 10/03/2025).

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ACIDENTE DE TRABALHO. USO CONSTANTE DE MOTOCICLETA. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS DEVIDOS. Caracterizada a atividade do empregado como de risco acentuado, a responsabilidade pelo acidente sofrido é objetiva. Na hipótese, a atividade exercida pelo reclamante é externa, uma vez que este fazia uso constante de motocicleta da empresa, sujeitando-se ao risco iminente, daí a responsabilidade objetiva, na forma do art. 927, parágrafo único, do CCB, pelo que comprovado o nexo entre o acidente de trânsito sofrido pelo obreiro e as atividades desempenhadas na reclamada, cabíveis as indenizações por danos morais e materiais. (TRT da 14.ª Região; Processo: 0000460-32.2020.5.14.0402; Órgão Julgador: GAB DES CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO - SEGUNDA TURMA; Relator(a): CARLOS AUGUSTO GOMES LOBO; Data da Publicação: 03-12-2021)

ACIDENTE TÍPICO DE TRABALHO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RESPONSABILIDADE CIVIL. DEVER DE INDENIZAR. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DEVIDOS. Constatando-se pela prova dos autos que o trabalhador sofreu acidente de trabalho no desempenho de suas atividades na empresa, impõe-se ao empregador a obrigação de pagar as indenizações a título de danos materiais e morais, mormente em se tratando de atividade de risco acentuado, que independe do elemento culpa, exigindo-se, apenas, a constatação do dano e do acidente, com aplicação da responsabilidade civil objetiva, nos termos do § único do art. 927 do Código Civil.” (TRT da 14.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000343-75.2019.5.14.0111; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - PRIMEIRA TURMA; Relator(a): MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA; Data da Publicação: 25-11-2020).

É possível perceber que, em regra, tem prevalecido a aplicação da teoria da responsabilidade subjetiva. No entanto, em atividades de alto risco, a teoria da responsabilidade objetiva tem sido frequentemente aplicada, como demonstrado em algumas das decisões aqui expostas.

Em conclusão, ao aplicar a teoria da responsabilidade civil objetiva no caso concreto, o juiz busca proteger a dignidade da pessoa humana, considerando que o empregado é juridicamente hipossuficiente, especialmente no que diz respeito à produção de provas.

Ao analisar os pontos abordados, defendemos a aplicação da responsabilidade objetiva nas questões relacionadas ao meio ambiente laboral, uma vez que o empregado é a parte hipossuficiente, enquanto o empregador, em regra, detém todos os meios de prova que muitas vezes o trabalhador acidentado não possui. Além disso, é importante ressaltar que o risco do empreendedorismo deve ser assumido pelo empregador. É justo que uma pessoa que arrisca sua vida diariamente tenha seus direitos garantidos, e esses direitos devem ir além do auxílio reduzido pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

### **3 O TRABALHO INFORMAL E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA**

#### **3.1 LEGISLAÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

A Constituição Federal de 1988 representou um marco significativo para os direitos dos trabalhadores brasileiros, ampliando proteções e garantias fundamentais. Dentre as inovações mais relevantes, destacam-se o aumento da multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 10% para 40% em casos de demissão sem justa causa, a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, o aumento da remuneração da hora extra para 1,5% do valor normal, e a ampliação da licença-maternidade de 90 para 120 dias (Brasil, 1988).

No que diz respeito à regulamentação das relações trabalhistas e já explorado em tópicos anteriores, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece normas que devem ser cumpridas pelos empregadores para garantir que os trabalhadores estejam devidamente formalizados. Entre essas obrigações, incluem-se o registro do empregado na carteira de trabalho, o cumprimento das jornadas estabelecidas, o pagamento de salários, férias e do décimo terceiro, bem como a inscrição no FGTS e, quando aplicável, nos conselhos de classe profissionais (Brasil, 2017).

Por outro lado, o setor informal do trabalho é composto por aqueles que não possuem registro formal, o que os coloca em uma situação de vulnerabilidade social. Trabalhadores informais não têm acesso à seguridade social, ficando desprotegidos em casos de doença, invalidez, maternidade ou desemprego. Ademais, a informalidade frequentemente está associada à evasão fiscal, uma vez que tais trabalhadores não declaram sua renda nem contribuem com os tributos devidos (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

A fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas no Brasil é de responsabilidade da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

A Inspeção do Trabalho no Brasil tem uma história longa e consolidada. Criada pelo Decreto n.º 1.313, de 17 de janeiro de 1891, sua atuação inicial focava na fiscalização de estabelecimentos fabris, especialmente na proteção de crianças e adolescentes trabalhadores, bem como na garantia de condições seguras e saudáveis nesses ambientes. Desde então, a Inspeção do Trabalho tem evoluído para equilibrar as relações laborais e garantir que o exercício do trabalho ocorra em condições

dignas, seguras e justas, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das empresas e a prosperidade econômica do país (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

A SIT desenvolve planos estratégicos para combater a informalidade e garantir a aplicação da legislação trabalhista. Em 2015, estimava-se que cerca de 16 milhões de trabalhadores estavam na informalidade, o que reforça a importância das atividades de fiscalização (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

A estrutura da fiscalização trabalhista é descentralizada, com divisão em níveis estadual e municipal. Cada estado conta com uma Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), anteriormente conhecidas como Delegacias Regionais do Trabalho. A fiscalização ocorre nas Gerências Regionais do Trabalho e Emprego (GRTE) e nas Agências Regionais (AR), que abrangem diferentes municípios e seguem as diretrizes estabelecidas pela SIT. O número de agências e gerências varia de acordo com a relevância econômica da região, sendo que estados mais populosos, como São Paulo, possuem uma estrutura mais robusta (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

A atuação dos inspetores do trabalho é baseada na Convenção n.º 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1947, que estabelece diretrizes para a fiscalização das condições laborais, com ênfase na segurança, higiene, salários, jornada e bem-estar dos trabalhadores. Além de garantir o cumprimento das normas, os fiscais também têm a responsabilidade de fornecer informações e orientações técnicas a empregadores e trabalhadores, bem como relatar às autoridades competentes eventuais deficiências na legislação vigente (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

Os auditores fiscais do trabalho realizam inspeções por meio de dois principais mecanismos: fiscalização programada e fiscalização por denúncia. No primeiro caso, as inspeções são planejadas anualmente dentro do Plano Plurianual (PPA), que estabelece metas específicas a serem cumpridos durante o ano por SRTE, como a quantidade mínima de fiscalizações de combate ao trabalho escravo e infantil, bem como objetivos de arrecadação do FGTS. No segundo caso, as fiscalizações ocorrem a partir de denúncias anônimas, feitas por trabalhadores ou por terceiros que identificam irregularidades (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

Diante das constantes transformações no mundo do trabalho, impulsionadas por avanços tecnológicos e mudanças econômicas globais, a atuação da Inspeção do

Trabalho torna-se cada vez mais estratégica. Assim, faz-se necessário um acompanhamento constante das novas dinâmicas laborais, garantindo que a legislação trabalhista continue assegurando condições de trabalho dignas e promovendo o trabalho decente no Brasil (Fuschini, Mattos, e Politi, 2018).

### 3.2 O IMPACTO DA INFORMALIDADE PARA ACESSO A BENEFÍCIOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A principal dificuldade para os trabalhadores informais é a ausência de contribuições regulares ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Como o sistema previdenciário brasileiro é contributivo, apenas aqueles que realizam pagamentos periódicos têm acesso aos benefícios. Outros desafios incluem a falta de informações sobre como se inscrever no sistema previdenciário, a instabilidade de renda, que dificulta o pagamento das contribuições mensais, e a ausência de documentos formais que comprovem o tempo de trabalho (Neri, 2007).

Tais fatores estão diretamente ligados ao desamparo social, sobretudo na velhice, momento em que o trabalhador já não consegue realizar suas atividades laborais com a mesma eficiência (Cockell e Peticarrari, 2011).

Os trabalhadores informais podem se registrar no INSS como contribuintes individuais, permitindo que autônomos e profissionais sem vínculo formal realizem pagamentos mensais com base em sua renda. As principais alíquotas são 20% sobre a renda mensal, garantindo acesso a todos os benefícios previdenciários, e 11% sobre o salário mínimo, limitando o benefício à aposentadoria por idade no valor de um salário mínimo (Neri, 2007).

Ademais, a regularização das contribuições retroativas é possível, desde que o trabalhador possa comprovar que exerceu atividade remunerada no período. Documentos como contratos, notas fiscais e comprovantes de prestação de serviços podem ser utilizados como prova (Neri, 2007).

O Microempreendedor Individual (MEI) é uma alternativa vantajosa para trabalhadores informais que desejam formalizar suas atividades e garantir direitos previdenciários. O MEI permite o pagamento de uma contribuição reduzida, com alíquota de 5% do salário mínimo, garantindo acesso à aposentadoria, auxílio-doença e outros benefícios (Neri, 2007).

Dessa forma, os trabalhadores informais que regularizam a sua situação junto ao INSS passam a ter direito às mesmas modalidades de aposentadoria disponíveis para os trabalhadores formais, sendo elas:

A aposentadoria por idade, uma das principais opções disponíveis para os segurados do INSS, a qual exige idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, além de comprovar, no mínimo, 15 anos de contribuição. Além disso, tal modalidade é especialmente vantajosa para trabalhadores informais, vez que possibilita a contribuição com alíquotas reduzidas de 11% ou 5%, o que facilita o acesso ao benefício (Brasil, 2019).

Já a aposentadoria por tempo de contribuição, embora extinta para os novos segurados após a reforma da previdência, os trabalhadores informais que já contribuíaam antes da mudança ainda podem se aposentar por tempo de contribuição, desde que cumpram os critérios das regras de transição. Essas regras variam e podem incluir requisitos como idade mínima progressiva ou sistema de pontos, que soma a idade do segurado ao tempo de contribuição (Brasil, 2019).

Tem-se ainda a aposentadoria por incapacidade permanente para os trabalhadores informais que comprovem incapacidade total e permanente para o trabalho por meio de perícia médica realizada pelo INSS, sendo ainda necessário que tenham contribuído para o INSS e mantenham a qualidade de segurado (Brasil, 2019).

Observa-se a essencialidade da formalização da atividade profissional, para fins de obter a segurança jurídica para acessar os benefícios em momentos de necessidade, além de garantir estabilidade financeira na velhice ou em caso de incapacidade. A formalização profissional não apenas assegura direitos previdenciários, mas também proporciona segurança financeira e inclusão social (Cockell e Peticarrari, 2011).

Portanto, o planejamento é essencial para que os trabalhadores informais garantam seu acesso à aposentadoria. Algumas recomendações importantes incluem: A regularização da situação junto ao INSS o quanto antes, realizando a inscrição como contribuinte individual ou MEI; e manter os pagamentos em dia para evitar a perda da qualidade de segurado (Cockell e Peticarrari, 2011).

Logo, planejar a aposentadoria, manter contribuições regulares e buscar orientação especializada são passos fundamentais para garantir uma velhice digna e protegida.

### 3.3 CAMINHOS POSSÍVEIS PARA A FORMALIZAÇÃO

Conforme exposto em tópico alhures, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro é um fenômeno persistente que atinge milhões de trabalhadores. O Direito do Trabalho, tradicionalmente focado na relação formal de emprego, deve evoluir para abarcar diferentes formas de trabalho, garantindo direitos mínimos e promovendo a inclusão de trabalhadores autônomos e informais no sistema de proteção social (Garcia, 2017).

Assim, o Direito do Trabalho deve ser abrangente e capaz de oferecer proteção a todas as formas de prestação de serviços, independentemente do vínculo empregatício (Garcia, 2017).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), o Direito do Trabalho deve ser um sistema de regras e princípios que normatizam as relações de emprego e as condições de trabalho de maneira justa e equitativa.

A ausência de regulamentação adequada contribui para a exploração dos trabalhadores, especialmente em setores onde a informalidade é predominante. A falta de garantias trabalhistas, como acesso à previdência, seguro-desemprego e assistência à saúde, compromete a segurança socioeconômica desses trabalhadores, além de ampliar a desigualdade social (Garcia, 2017).

Diversas alternativas podem ser adotadas para ampliar a formalização do trabalho e proporcionar maior proteção aos trabalhadores (Fontes e Neri, 2010). Dentre elas, destacam-se:

O registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), quando um trabalhador é contratado por uma empresa ou microempreendedor individual (MEI), o registro na CTPS garante acesso a benefícios como seguro-desemprego, aposentadoria e auxílio-doença. Esse mecanismo continua sendo o modelo tradicional de formalização no Brasil (Fontes e Neri, 2010).

O MEI (Microempreendedor Individual) também possibilita que trabalhadores autônomos se formalizem de maneira simplificada, obtendo um CNPJ e contribuindo para a previdência social com alíquotas reduzidas. Esse modelo tem sido uma das principais alternativas para trabalhadores informais, pois permite o acesso a benefícios previdenciários e facilita a inserção no mercado formal (Fontes e Neri, 2010)

Por sua vez, o cooperativismo e associativismo são modelos coletivos de trabalho, como cooperativas e associações, podem ser incentivados como uma forma de formalização que não implica necessariamente na relação de emprego tradicional. Essas iniciativas permitem que trabalhadores se organizem para garantir melhores condições de trabalho e acesso a direitos (Fontes e Neri, 2010)

Ademais, a modernização das leis trabalhistas e a implementação de políticas públicas voltadas para a formalização são essenciais para reduzir a informalidade. Dentre os principais objetivos a serem alcançados com a reforma, destacam-se: a redução das incertezas dos custos trabalhistas para os empregadores, tornando a contratação formal mais atrativa; a criação de um ambiente para acordos coletivos mais representativos, permitindo maior flexibilidade nas relações de trabalho; criar um ambiente que favoreça relações empregatícias mais duradouras, permitindo que empregadores e empregados optem voluntariamente por manter o vínculo, uma vez que o contrato pode ser ajustado de forma fluida e sem atritos, acompanhando as mudanças no mercado de trabalho; reestruturar as instituições para assegurar uma execução mais eficiente dos contratos e, por fim, minimizar oportunidades de arbitragem ou benefícios indiretos decorrentes da informalidade (Fontes e Neri, 2010)

Além das reformas legais, é fundamental o desenvolvimento de políticas específicas para micro e pequenos empreendedores. Medidas como: acesso facilitado a crédito; fomentar a capacitação e qualificação dos microempreendedores; viabilizar o acesso a diversos serviços financeiros; oferecer suporte por meio de serviços de desenvolvimento empresarial; incentivar a comercialização por meio de redes horizontais e verticais; e simplificar a formalização, reduzindo encargos e burocracias (Garcia, 2017).

A iniciativa privada também tem papel fundamental na formalização do trabalho. Empresas que terceirizam serviços devem adotar práticas que garantam condições dignas de trabalho a todos os envolvidos na cadeia produtiva. Além disso, grandes corporações podem implementar programas de capacitação e incentivo à formalização de trabalhadores autônomos e informais que atuam em seus setores (Garcia, 2017).

A formalização do trabalho no Brasil deve ser tratada como uma prioridade, envolvendo não apenas o poder público, mas também o setor privado e os próprios trabalhadores. A adoção de medidas legislativas mais abrangentes, associadas a

políticas públicas eficazes e à responsabilidade social das empresas, pode contribuir para a redução da informalidade e a promoção de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado (Garcia, 2017).

## CONCLUSÃO

O presente estudo analisou a forma com que a informalidade no mercado de trabalho representa um desafio significativo para a saúde e segurança dos trabalhadores. A ausência de vínculos empregatícios e de regulamentação adequada expõe milhões de trabalhadores a condições insalubres e a um maior risco de acidentes e doenças ocupacionais, sem qualquer tipo de suporte previdenciário.

A pesquisa demonstrou que os trabalhadores informais enfrentam dificuldades de acesso a medidas preventivas e assistência médica, resultando em uma maior incidência de doenças ocupacionais. Além disso, a precarização das relações laborais intensifica a desigualdade social e compromete a qualidade de vida desses profissionais.

As discussões apontaram que a fiscalização ineficiente e a falta de políticas públicas eficazes são fatores que agravam esse cenário. Diante dos resultados obtidos, conclui-se que é essencial a adoção de estratégias que incentivem a formalização do trabalho, como o incentivo ao registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), estímulo ao microempreendedorismo individual (MEI), políticas públicas que facilitem a regularização dos trabalhadores informais e o fortalecimento da fiscalização trabalhista.

Além disso, recomenda-se que futuras pesquisas explorem o impacto da informalidade em setores específicos da economia, analisando de forma mais detalhada os efeitos sobre diferentes categorias profissionais. Por fim, destaca-se que o enfrentamento da informalidade não se resume à proteção social dos trabalhadores, mas também implica a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

A efetivação de direitos trabalhistas básicos, como saúde, segurança e acesso à previdência, é fundamental para promover a dignidade humana e o desenvolvimento econômico sustentável. Assim, é imprescindível que o poder público, a iniciativa privada e a sociedade civil atuem de forma conjunta na busca por soluções que garantam trabalho decente para todos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Giovanni Moraes de. Elementos do sistema de gestão de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional. Rio de Janeiro: SMS, 2004.

ARAUJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2008.

ARCURI, A.S.A. A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Revista de Gestão Integrada do Trabalho e Meio Ambiente. V.2, n. 4, 2007.

BRASIL. LEI Nº 13.846, de 18 de junho de 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm#art24](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13846.htm#art24). Acesso em: 31 mar. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 31 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1). Acesso em: 31 mar. 2025.

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresentação>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. Portaria nº 1.823/GM, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 24 ago. 2012.

BRASIL. Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 8 nov, 2011.

BRASIL. TRT 21ª Região (1ª Turma). ROT: 00003164320235210019. Relatora: Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. TST (8ª Turma). AIRR-10750-46.2020.5.03.0036. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 07 de março de 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. TST (2ª Turma). Ag-AIRR-1096-28.2023.5.08.0121. Relatora: Relatora Ministra Liana Chaib, 10 de março de 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. TRT 14ª Região (2ª Turma). Processo: 0000460-32.2020.5.14.0402. Relator: Carlos Augusto Gomes Lobo, 03 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt14.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. TRT 14ª Região (1ª Turma). Processo: 0000343-75.2019.5.14.0111. Relator: Maria Cesarineide De Souza Lima, 25 de novembro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.trt14.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Decente. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

CARNEIRO, Silva. À margem da proteção: informalidade impacta saúde e segurança do trabalho. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/%C3%80-margem-da-prote%C3%A7%C3%A3o-informalidade-impacta-sa%C3%BAde-e-seguran%C3%A7a-do-trabalho>. Acesso em: 16 mar. 2025.

CARVALHO, A.C. O impacto do mercado informal na economia de São Tomé e Príncipe. Universidade Lusíada de São Tomé e Príncipe, 2019.

CHIAVENATO, Idelberto. Recursos humanos: edição compacta. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

COCKELL, F.F.; PERTICARRARI, D. Retratos da informalidade: a fragilidade dos sistemas de proteção social em momentos de infortúnio. Revista Ciência e Saúde Coletiva, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: Ltr, 2006.

DIAS, E.C.; SILVA, T.L. Contribuições Da Atenção Primária em Saúde para A implementação da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (PNSST). Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 38, n. 127, p. 31-43, Jun. 2013.

FAUSTO, Francisco. Mercado de Trabalho. 2005. Disponível em: <http://www.consultorjuridico.com.br>. Acesso em: 20 fev. 2025.

FERRARI, Irazy. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 4 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

FERREIRA, A.P. A Causa da Atividade Económica Informal em São Tomé e Príncipe. Universidade Lusíada de São Tomé e Príncipe, 2016.

FONTES, A.; NERI, M. C. Informalidade e Trabalho no Brasil: Causas, Consequências e Caminhos de Políticas Públicas. Rio de Janeiro: FGV Social, 2010.

FUSCHINI, Gabriela; MATTOS, Enlinson; POLITI, Ricardo. Fiscalização no mercado de trabalho e informalidade nos municípios brasileiros. Nova Economia. São Paulo, v. 28, n. 1, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho / Gustavo Filipe Barbosa Garcia. 11 ed., rev.atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GERALDO, D. Trabalho informal no Brasil: causas, consequências e o impacto para Previdência Social. 2024. Monografia (Graduação em Ciências Atuariais), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/59420>. Acesso em: 20 fev. 2025.

GIATTI, L.; BARRETO, S.M. Situação do indivíduo no mercado de trabalho e iniquidade em saúde no Brasil. Revista Saúde Pública, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Desemprego | IBGE. 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 fev. 2025.

LEONE, E.T. O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal. Série trabalho decente no Brasil. Brasília: OIT, 2010.

LEITE, José Roberto. A informalidade no mercado de trabalho brasileiro. Brasília: IPEA, 2021. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq17\\_Cap08Informalidade\\_21.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq17_Cap08Informalidade_21.pdf). Acesso em: 20 fev. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 9. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MATTOS, R. Curso saúde do trabalhador e ecologia humana: Caderno do aluno. Rio de Janeiro: EAD/ENPS, 2012.

MENDES, R.; CAMPOS, A.C.C. Saúde e Segurança no Trabalho Informal: Desafios e Oportunidades para a Indústria Brasileira. Rev. Bras. Med. Trab., Belo Horizonte, Vol. 2, nº 3, p.209-223, jul – set, 2004.

MELO, Raimundo Simão de. Ações Acidentárias na Justiça do Trabalho. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2013.

MENDES, R.; CASTRO CAMPOS, A.C. Saúde e Segurança no Trabalho Informal: Desafios e Oportunidades para a Indústria Brasileira. Rev. Bras. Med. Trab. Belo Horizonte, Vol. 2, nº 3, p.209-223, jul – set, 2004.

MIQUILIN, I.O. C.; MARIN-LEON, L.; MONTEIRO, M.I; CORREA FILHO, H. R. Desigualdades no acesso e uso dos serviços de saúde entre trabalhadores informais e desempregados: análise da PNAD 2008, Brasil. Cad. Saúde Pública, v.29, n.7, 2013.

MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da. Tratado Luso – Brasileiro da Dignidade Humana. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

NERI, Marcelo C. Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas. ed. Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

NORONHA, E.G. “Informal”, ilegal e injusto: percepções de mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo: vol.18, nº 53, p. 23, Out. 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Decent work and the informal economy. Geneva: ILO, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. A OIT e a Economia Informal, Lisboa: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Transição da Economia Informal para Economia Formal. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2014.

PASCHOAL, A. Economia Informal: desafios ao estabelecimento de padrões de trabalho decente. 2013. Disponível em: <https://silo.tips/download/economia-informal-desafios-aoestabelecimento-de-padroes-de-trabalho-decente>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

ULYSSEA, G. Informalidade no mercado de trabalho brasileiro: uma resenha da literatura. Revista de Economia Política, v.26, n. 4, p.596-618, 2006.