

Sonegação da CAT e as suas consequências legais: reflexos para o trabalhador e a empresa

CAT withdrawal and its legal consequences: reflexes for the worker and the company

Rony Jefferson Albuquerque Farias¹ 

¹ Doutorando em Educação pelo PPED UNIT/SE. Mestre pelo Programa Interdisciplinar em Sociedades, Tecnologia e Políticas Públicas da UNIT/AL (2019). Advogado licenciado com inscrição na OAB/AL. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola de Administração, Marketing e Publicidade - ESAMC (2009) e bacharel em Ciências Jurídicas pelo Centro Universitário - CESMAC (2001). Servidor público no cargo de técnico em Educação da Universidade Federal de Alagoas - UFAL, lotado na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação-PROPEP atuando no Comitê de Ética em Pesquisa CEP/UFAL, e-mail: ronyfariasadv@gmail.com

RESUMO

O acidente de trabalho representa, tanto para o trabalhador e a empresa, a interrupção de atividades laborais, causado por conduta inadequada dos trabalhadores ou da empresa, podendo ser fruto de negligência ou a ausência de treinamento ou equipamento de segurança para prevenção de acidentes. Neste caso, faz necessário que seja emitido a comunicação de acidente de trabalho - CAT para o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Esta pesquisa teve por objetivo identificar os reflexos da sonegação da CAT para o trabalhador, adotando a metodologia de pesquisa bibliográfica, visto que é alicerçada em livros, artigos e legislação vigente no Brasil. Todo processo, implica na compreensão da importância da CAT, visto que a sua não emissão reflete diretamente na vida trabalhador e em prejuízo para a empresa.

Palavras-chave: CAT, sonegação, consequências legais.

ABSTRACT

The represented work accident both for the worker and the company, the interruption of work activities caused by misconduct of employees or the company may be negligent fruit or lack of training or safety equipment to prevent accidents. In this case, it needs to be sent to communication work -CAT accident to the very rugged, their dependents, the relevant trade union body, the doctor who attended or any public authority. This research aimed to identify the effects of the CAT tax evasion for workers, adopting literature research methodology, since it is rooted in books, articles, and legislation in Brazil. Every process implies the understanding of the importance of CAT, as its not issue directly reflected in the employee life and damage to the company.

Keywords: CAT, evasion. legal consequences.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objeto a relação da sonegação da comunicação de acidente de trabalho, ligando o seu reflexo à empresa e ao trabalhador. Dentro desse contexto, objetiva identificar as consequências da sonegação da CAT quando de fato ocorrer na empresa, independentemente de sua organização e estrutura de segurança e, por fim, o seu grau de risco.

A ideia central do estudo está concentrada em demonstrar os impactos da sonegação da CAT para o trabalhador e a empresa. Nessa perspectiva, ocorrem a agravamento da lesão ou doença, a empresa deveria emitir uma CAT que passaria pela análise médico perito, baseando as suas medidas em nexos técnico ou constatação de doença ocupacional. Diante de tal realidade, a comunicação deveria ser imediata por parte da empresa, embora possa aumentar a sua carga de contribuição e até multa.

Para chegar à compreensão desse problema, adotou-se a metodologia de pesquisa bibliográfica, em virtude de possibilitar o levantamento de temas e tipos de abordagens já aprofundados por outros doutrinadores, assinalando-se os conceitos e explorando-se os já publicados.

Entender o reflexo da sonegação da CAT para empresa e o empregado, possibilita contribuir na sensibilização da importância dessa temática, especialmente, numa política de segurança e medicina do trabalho, pois o empregado precisa ter um ambiente seguro de trabalho e que seja alvo constante de fiscalização e a empresa precisa entender que pode ter afastado um trabalhador qualificado.

2 A INTERFACE DO ACIDENTE DO TRABALHO E O CAT

2.1 APORTES TEÓRICOS DO ACIDENTE DO TRABALHO

Insta assinalar que o trabalho representa uma atividade laboral, vinculada a uma relação jurídica e inseridos, neste contexto, os sujeitos, o objeto lícito e o negócio jurídico. Havendo, portanto, uma atividade laboral contínua, subordinada ao empregador, onerosa, pessoal e com alteridade.

Neste sentido, entende-se que “o empregado está a disposição do empregador, independentemente do local e dia, em horário de trabalho e no ambiente da empresa, mesmo sem

estar efetivamente trabalhando, verificando-se o acidente, este assume natureza de acidente do trabalho” (MONTEIRO, 2016, p. 14).

Para caracterizar o acidente do trabalho existem as chamadas concausas, relacionadas diretamente com a atividade laborativa e podem ser divididas concausas preexistentes ou anteriores, concausas supervenientes e concausas indiretas, segundo Yu (1999, p. 38).

A concausas preexistes destaca-se como aquelas que existiam antes do acidente e não tem nenhum vínculo com a atividade laboral, mas associada a ela contribui com a morte ou redução a capacidade laboral. No caso das Concausas supervenientes é aquela que de fato sucede ao acidente no trabalho, sem ligação com este, configurando a incapacidade laborativa do empregado ou na sua morte. Já as concausas indiretas estão consideradas aos acidentes típicos, relacionando-se diretamente com a atividade laborativa (YU, 1999, p. 38-45). Dessa forma, entende-se que é uma espécie de concausa, sendo fundamental definir qual a sua espécie para caracterizar o acidente de trabalho.

Outro ponto a considerar é que a atividade laboral deverá ser desenvolvida em local adequado e com equipamento seguros para o seu manuseio. No entanto, é possível no dia a dia acontecer acidentes de trabalho, em detrimento das pessoas poderem provocar ou sofrerem acidentes, isto é, por culpa ou dolo do empregador ou do trabalhador.

Assim, não há dúvida que, atualmente, o trabalho deverá ser exercido em um ambiente ecologicamente equilibrado, contribuindo para a qualidade de vida e defendido pelo Poder Pública e à coletividade, segundo o art. 225 da Constituição Federal de 1988.

Seguindo essa linha de pensamento, o art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, reforçou que o termo meio ambiente poderá ser estendido também ao local de trabalho. Além do mais, o art.7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, versou a necessidade da redução dos riscos inerente à atividade laboral como sendo um direito dos trabalhadores.

Para que se possa garantir que as empresas venham investir na diminuição dos riscos inerente à atividade laboral, a Lei 8.212/91, no art. 22, inciso II, definiu percentual que mede o risco da atividade econômica e por intermédio dela é cobrada a contribuição para financiar os benefícios previdenciários relacionadas ao Grau de Incidência de Incapacidade Laborativa - GIIL-RAT.

É interessante registrar que as alíquotas da contribuição para o risco ambiental do Trabalho - RAT podem variar, isto é: 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se

de risco grave. Essas alíquotas incidirão no total da remuneração paga, devida ou creditada em qualquer título, no referido mês e, ainda, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor quando se identifica a exposição do trabalhador a agentes nocivos que culminaria em concessão de aposentadoria especial.

Já o art.157, da CLT, trouxe que as empresas devem “[...] fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, [...] evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; adotar as medidas [...] pelo órgão regional competente [...] facilitar o exercício da fiscalização [...]”.

Segundo o art.19, da lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, define o acidente de trabalho como aquele que:

[...] ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporária.

Neste caso, percebe-se que o acidente poderá ser enquadrado de maneira direta ou indireta com o trabalho, por contaminação acidental do empregado e, ainda, por situações consideradas como de exercício do trabalho. Significa dizer que é evento verificado no exercício do trabalho do qual resulte lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (MAGANO *apud* CORTEZ, 2016, p. 9).

O acidente de trabalho representa um evento de cunho negativo e não desejado resultado de dano material e/ou lesão pessoal, podendo ser imediata ou mediata a lesão e marcada pela existência do risco a integridade física ou a saúde. Em princípio, ocorre no exercício do trabalho e nos trajetos de ida ou vinda de casa, culminando em morte, redução ou perda, temporário ou permanente, da capacidade de trabalho e, ainda, proporciona perturbação emocional (CORTEZ, 2016, p. 9).

Cumprido salientar que no conceito de acidente do trabalho tem tríplice relação de causalidade que são trabalho-acidente, acidente-lesão e lesão-incapacidade. Ademais, esse evento danoso que foi derivado da prestação de serviço, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, causando a morte ou a perda ou redução da capacidade laboral (PACHECO, 2014, p.47).

Nesta linha de raciocínio, percebe-se que a doença do trabalho não se enquadra nos casos relacionados à doença degenerativa, doença endêmica adquirida por segurado habitante de região

em que ela desenvolva, não produza por incapacidade laborativa e inerente a grupo etário (art.20, §1º da lei nº 8.213/1991).

É entendido o acidente do trabalho como “lato sensu (acidente do trabalho típico, trajeto ou doença ocupacional) ou [...] stricto sensu (acidente do trabalho típico e de trajeto) e a doença ocupacional (doença profissional e doença do trabalho)” (CABRAL, 2014, p. 23).

Registra-se o acidente tipo como aquele que emerge com data e hora definidas, caracterizado pela subaneidade da ocorrência, levando a ser dividido em tipo ou trajeto/percurso para o trabalho ou residência, segundo a compreensão de Cabral (2014, p. 24). Ademais, é interessante registrar que a doença ocupacional diferencia do acidente de trabalho tipo pela sua forma de ocorrência que poderá ser súbita ou insidiosa, ao longo do tempo.

Na verdade, a percepção de acidente do trabalho destaca-se como:

[...] acidente tipo ou típico, caracterizado pela subaneidade, evento repentino, ocasionado, em regra, por agente externo, em virtude de falta de atenção do segurado ou por negligência da empresa na observância das condições de segurança e higiene no local de trabalho (PACHECO, 2014, p. 46).

Não bastasse, o acidente de trabalho tem como gênero a doença ocupacional que subdivide em duas espécies que são doença profissional e doença do trabalho. A primeira, é “[...] produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”, enquanto que a segunda, destaca-se como “[...] entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente [...]”, segundo o versado no art.20, I e II da lei nº 8.213 lei nº 8.213 de 1991.

Cabe destacar que o acidente representa “[...] um ataque inesperado ao corpo humano ocorrido durante o trabalho, decorrente de uma ação traumática violenta, subitânea, concentrada e de consequências identificadas” (COSTA, 2013, p.81). Por isso, a importância de investimento em prevenção e medidas que garantam que as empresas invistam em proteção ao trabalhador.

Não se pode negar que o acidente do trabalho reflete diretamente ao trabalhador e a empresa. Assim, os efeitos do afastamento do trabalhador são sentidos por seus reflexos quanto ao contrato de trabalho, salários, férias, 13º salário, FGTS, estabilidade provisória, aviso-prévio, cessação do contrato, na prescrição na busca de direitos, na responsabilidade civil e na resolução do contrato, especialmente, pelas formas que são recepcionados pela legislação vigente.

É evidente que o afastamento do trabalhador acidentado, durante o *contrato de trabalho*, passará de interrupção do contrato de trabalho para suspensão e apenas com o advento da aposentadoria por invalidez e é sempre considerada provisória (CARDONE, 1990). Reforçando esse mesmo entendimento, Martinez (2001, p.273) esclarece que a "[...] aposentadoria por invalidez é prestação provisória com nítida tendência à definitividade".

Já em relação ao salário do trabalhador acidentado, fica-se claro que o trabalhador com até quinze dias de afastamento são pagos pelos empregadores (art.43, §2º da lei n.8231de 1991) e posteriormente, independente do tempo de carência, é pago pela Previdência Social, conforme art. 60, §4º da lei n.8231de 1991. Ficando, portanto, a cargo do empregador fazer a substituição provisória do acidentado, nos termos do art.443, §2, letra "a", da CLT.

Quanto as férias, no caso de acidente do trabalho, ficam-se claro que para efeitos das férias, a ausência do empregado por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS, "[...] salvo se no curso do período aquisitivo tiver percebido da Previdência Social prestação de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuo (art. 131, III c/c art. 133, IV, da CLT)" (CORTEZ, 2016, p.33). Cabe, ainda, esclarecer que o art. 134 da CLT, evidência que sempre que concebidas após o prazo, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Insta assinalar que a gratificação natalina está expressa na lei n. 4.090, de 1962 que a instituiu, bem como define a obrigatoriedade do pagamento (lei n. 4.749 de 1965) e a regulamentação da gratificação de Natal (Decreto n.57.155 de 1965). No caso de acidente de trabalho, o trabalhador receberá os benefícios previdenciários do INSS e do empregador, o 13º salário, salvo nas situações excludentes de responsabilidade.

Está evidente na lei n. 8.036 de 1990 que o empregador, durante o afastamento do trabalhador devido ao acidente do trabalho, é obrigado a depositar na conta vinculada do FGTS, segundo o art. 15, §5º. Dessarte, não será efetuado o depósito do FGTS, pelo empregador no período da aposentaria provisória por invalidez do acidentado, prazo em que a execução do contrato de emprego fica suspensa.

Quanto a estabilidade provisória do acidentado apenas adquirida após a cessão do auxílio-doença acidentário, ocorrendo a partir do 16º dia de afastamento, quando faz jus o recebimento do benefício auxílio-doença, pago pela Previdência Social, prevista no art.118 da lei n.8.213 de 1991.

Ademais, terá garantido pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção dos seu contrato de trabalho com a empresas.

É interessante registrar que o aviso – prévio cessa quando o trabalhador é afastado do serviço por acidente do trabalho, em detrimento do contrato de trabalho encontra-se interrompido. Para o Tribunal Superior do Trabalho - TST, por intermédio da súmula 348, se posiciona que é invalidez a concessão do aviso - prévio na fluência da garantia do trabalho.

Em relação ao afastamento na cessão do contrato do trabalhador, há controversa a respeito do contrato por prazo determinado e indeterminado (dispensa imotivada, morte ou aposentadoria por invalidez, extinção da empresa ou do estabelecimento, resolução do contrato de trabalho e demissão ou renúncia).

No que se refere a cessação do contrato do trabalhador acidentado, registra-se que é garantida a manutenção no emprego após um ano de cessação da percepção do auxílio-doença acidentária, mesmo aquele empregado contratado por prazo determinado (CARELLI, 2004).

Por certo, no curso do contrato de experiência provoca a sua interrupção, passando a ser amparado do benéfico previdenciária como o trabalhador contratado em regime de tempo indeterminado.

No contrato por prazo indeterminado, verifica-se que o trabalhador, afastado do empregado por ocasião de sua volta, todas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria a que pertence à empresa, com base no art. 4741 da CLT, em virtude de o trabalhador estar amparado por estabilidade provisória, resultante de acidente de trabalho.

Quando acontece o acidente, pode-se ocorrer a suspensão ou a interrupção do serviço pelo empregado, no entanto não há *afastamento do prazo de prescrição*, salvo se verifique a impossibilidade física ou mental do empregado de comparecer a juízo, logo terá o direito de ação a qualquer tempo (CORTEZ, 2016, p.124), posicionando dessa forma o TST, na OJ n. 375 da SBDI-I.

No *contrato de emprego*, em relação a acidentes no trabalho, verifica-se que poderá existir a agressão dos direitos da personalidade por causa do acidente, tanto do empregado quanto do empregador, violando a integridade da pessoa, constitui causa para a sua resolução, por violação da lei. Além do mais, o empregado, pode-se considerar a rescisão indireta do contrato por culpa do empregador, à luz do art.483 da CLT (CORTEZ, 2016, p.144).

Neste caso, pode-se postular as verbas e a indenização por danos morais e/ou materiais, segundo os arts. 402 e 930 do CC. Já em relação ao empregador, registra-se a possibilidade de demissão do empregado por justa causa, conforme O art. 482 da CLT. No entanto, há caso que existem culpa recíprocas, ficando apenas a possibilidade de o empregado receber uma indenização reduzida pela metade (art.484 da CLT).

2.2 SONEGAÇÃO DA CAT E OS IMPACTOS LEGAIS À EMPRESA E AO TRABALHADOR

2.2.1 Contextualização Geral da CAT

A Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT é a "[...] formalização da notificação ao INSS (Instituição competente para homologar tal notificação) de um acidente do trabalho, de acordo com o protocolo exigido por essa entidade" (CABRAL, 2014, p. 21). Neste caso, o INSS destaca-se como sendo a seguradora oficial da capacidade laboral do trabalhador, ficando a empresa o pagamento do Seguro de Acidente do Trabalho - SAT e o registro da CAT.

É importante esclarecer que a comunicação da CAT deverá ocorrer quando surgir um acidente de trabalho, independente do acidentado ter sido afastado. Essa comunicação se realiza com o preenchimento pelo empregador, sindicato profissional ou autoridade pública, através de médico assistente (CORTEZ, 2016, p. 12).

Havendo, também, previsão legal no ordenamento jurídico nos arts. 19 a 21-A, da lei n. 8.213 de 1991, bem como foi disciplinada pelos arts. 286 e 336 do Decreto n. 3.048 de 1999 e, ainda, na instrução Normativa do INSS/PRES n. 45 de 2010, nos seus arts. 106, §7º, 355 a 360.

Para caracterizar o acidente, faz necessário entender se tem formas administrativa e técnica. Administrativo, “por meio do departamento de benéfico do INSS, que estabelecerá o nexos entre o trabalho exercício e o acidente”. Técnica, por meio da “[...] perícia médica do INSS, que definirá o nexos de causa e efeito entre o acidente e a lesão, a doença e o trabalho e a causa mortis e o acidente” (MICHEL, 2008, p.32).

Dentro dessa dinâmica, cabe esclarecer que existem três tipos de CAT que a empresa ou sindicato poderá comunicar a ocorrência de acidente do trabalho, isto é, acidente típico ou de trajeto e de doença profissional ou do trabalho (Tipo de CAT inicial). Mas, registra-se nos casos de reinício de tratamento ou afastamento por agravamento de lesão de acidente de trabalho ou doença profissional ou trabalho, com comunicação anterior ao INSS, tem-se a CAT de reabertura. Há,

também, a CAT de comunicação de óbito, quando existe o falecimento por acidente ou doença profissional ou do trabalho, ocorrido posterior a emissão da CAT inicial).

Insta assinalar que a emissão da CAT pelo empregador não implica dizer a sua confissão quanto à ocorrência do acidente de trabalho. Em sua essência, a Previdência Social é a responsável técnica do infortúnio ao identificar por intermédio do Nexo Técnico Epidemiológico, o nexo causal entre o infortúnio e o labor da vítima (CORTEZ, 2016, p.12-13). Assim, a ausência da emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho poderá causar alguns problemas e transtornos ao acidentado e ao empregador.

Impende apontar que a CAT “é um documento que garante os direitos assistenciais ao trabalhador, tratamento e auxílios em caso de necessidade de afastamento temporário do trabalho, aposentadoria por invalidez, entre outros [...]” (CORTEZ, 2016, p.13), com o prazo de 24 (vinte e quatro) horas úteis para protocolização da CAT no órgão público. Representando, portanto, um formulário adquirido em papelarias ou agências da Previdência Social ou internet, preenchidas em 6 vias com destinos ao INSS, a empresa, ao segurado, ao sindicato, ao SUS e a Delegacia Regional do Trabalho.

2.2.2 Consequências da Sonegação da CAT da Empresa

Entende que a não emissão da CAT poderá culminar efeitos para o empregado e a empresa. Em relação ao empregado, verifica-se a impossibilidade de receber benefício previdenciário e as verbas de natureza trabalhista. A empresa, por sua vez que ficará sujeita a multa e elevar o valor do Seguro de Acidente de Trabalho - SAT pelo FAP (Fator acidentário de previdenciário).

É crítico para o trabalhador que é acidentado ficar sem o seu auxílio-doença comum ou previdenciário mesmo tendo direito de receber independente da carência de 12 contribuições, segundo o art. 25 da lei n. 8.213 de 1991. Destacando, portanto, como sendo o auxílio-doença acidentário, conforme versa o art. 26 da lei n. 8.231 de 1991. Quando não é emitido o CAT, o segurado não fará jus sequer ao auxílio-doença previdenciário, podendo ter comprometido a sua subsistência e da família.

Outro ponto marcante, é que o não preenchimento da CAT pela empresa, não impede o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical vinculada a sua de formalizá-la. Neste

caso, a direção ao hospital credenciado ao INSS e registrar formalmente este acidente e isto darão as garantias relacionadas ao acidente de trabalho.

Quanto as suas garantias legais, relacionados aos acidentes de trabalho passam a ser comprometidas tais como, por exemplo, contrato de trabalho, salários quando tiver parado, férias, 13º salário, FGTS, estabilidade provisória, aviso-prévio, cessação do contrato, na prescrição na busca de direitos, na responsabilidade civil e na resolução do contrato.

Infelizmente, o empregador não cumprir com as suas obrigações de comunicar o acidente de trabalho ficará sujeito a pagamento de multa, estando prevista no art.169 da CLT e no art. 20 da lei n. 8.213 de 1991. Neste caso, a multa varia entre "[...] o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social", com base no art. 22 da lei n. 8.213 de 1991. Mas, é importante esclarecer que a emissão do CAT, não implica dizer que a empresa tenha responsabilidade pelo evento, haja visto que o trabalhador passará por perícia no INSS.

Quanto ao seguro de acidentes do trabalhador - SAT, verifica-se que ele poderá ser reduzido em 50% ou elevado em até 100%, isto é, levando em conta que as alíquotas estão entre 1% a 3%, mas se o quadro pessoal tiver atividades que ensejam aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 nos de contribuição, então estas alíquotas ficam entre 2% a 12%, levando em consideração os fatos geradores. Ademais, são observados o desempenho da empresa no se setor de segurança e higiene no ambiente de trabalho.

3 CONCLUSÃO

A CAT representa uma comunicação que tem o intuito de trazer uma estatística dos acidentes relacionado ao trabalhador, com o intuito de analisar as causas e descobertas das formas mais aconselhada para prevenção que ajudarão os trabalhadores, as próprias empresas e a sociedade.

É importante que o trabalhador fique atento ao fato de que a empresa, segundo a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXVIII, tem garantido "o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".

Diante do exposto, percebe-se que o acidente é algo que poderá acontecer, por isso a previdência precisa saber quando ela acontece, levando em consideração a necessidade de estabelecer a responsabilidade das empresas e a caracterização do acidente de trabalho, para caracterizar a existência do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) e o Fator Acidentário de Prevenção (FAP). Além do mais, responderá no limite de sua conduta, as ações nas áreas previdenciárias, civis, trabalhistas e criminais.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, R. P. **As Consequências do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 16 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 16 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 16 fev. 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.048 de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm> Acesso em 16 fev. 2022.

CABRAL, L. A. A. **Abre a CAT: nexos causal no acidente do trabalho/doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2014.

CARELLI, R. L. **Formas atípicas de trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Ltr, 2004.

CARDONE, M. A. **Introdução do tema da flexibilização do direito do trabalho**. Revista Ltr, n. 07, v. 54, jul/90, p. 54-7/849-853, São Paulo: LTr, 1990.

CORTEZ, J. C. C. **Efeitos do acidente do trabalho no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 2016.

COSTA, H. J. **Manual do Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MICHEL, Oswaldo. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. São Paulo: LTr, 2008.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. de. S. **Acidente do trabalho e doenças ocupacionais: conceitos, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, José da. **Acidentes do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PACHECO, I. A.C. **Acidente do trabalho: causas e consequências da sonegação da CAT**. São Paulo: LTR, 2014.

SOARES, L. N. **Prescrição e indenizações por acidente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

YU, J. Y. **Ação acidentária**: conhecimento, execução, modelos de peças processuais, tabelas de indícios para atualização, legislação complementar. São Paulo: Atlas, 1999.