



Termo de Autenticidade

Eu, **MAYSA CAETANO DA FONSECA**, acadêmico(a) regularmente apto(a) a proceder ao depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO TRABALHO POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE FUNÇÃO**”, declaro, sob as penas da lei e das normas acadêmicas da UFMS, que o Trabalho de Conclusão de Curso ora depositado é de minha autoria e que fui instruído(a) pelo(a) meu(minha) orientador(a) acerca da ilegalidade do plágio, de como não o cometer e das consequências advindas de tal prática, sendo, portanto, de minha inteira e exclusiva responsabilidade, qualquer ato que possa configurar plágio.

Três Lagoas/MS, 20 de outubro de 2025.

Maysa Caetano da Fonseca.
Assinatura do(a) acadêmico(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.



Termo de Depósito e Composição da Banca Examinadora

Eu, professor(a) **LARISSA MASCARO GOMES DA SILVA DE CASTRO**, orientador(a) do(a) acadêmico(a) **MAYSA CAETANO DA FONSECA**, autorizo o depósito do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **“O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO TRABALHO POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE FUNÇÃO”**.

Informo, também, a composição da banca examinadora e a data da defesa do TCC:

Presidente: Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

1º avaliador(a): João Francisco de Azevedo Barretto

2º avaliador(a): Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

Data: 24/11/2025

Horário: 09h 30min

Três Lagoas/MS, 20 de outubro de 2025.

Assinatura do(a) orientador(a)

Orientações: O acadêmico ou acadêmica deverá preencher e assinar este documento e, após, uni-lo ao TCC e ao Termo Autenticidade em um único arquivo PDF. O acadêmico ou acadêmica deverá, então, proceder ao depósito desse arquivo PDF único, observando a data limite estipulada pelo Colegiado de Curso.

UFMS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL

MAYSA CAETANO DA FONSECA

**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO
TRABALHO POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE
FUNÇÃO**

Três Lagoas - MS

2025

UFMS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO MATO GROSSO DO SUL

MAYSA CAETANO DA FONSECA

**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO
TRABALHO POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE
FUNÇÃO**

Trabalho de conclusão do curso de Direito apresentado à Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS campus de Três Lagoas, como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Direito.

Orientadora: Prof.^a Me Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro

Três Lagoas - MS

2025

**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO TRABALHO
POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE FUNÇÃO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e julgado _____ em sua forma final, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, perante Banca Examinadora constituída pelo Colegiado do Curso de Graduação em Direito do campus de Três Lagoas da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, composta pelos seguintes membros:

Professora Mestre Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro UFMS/CPTL

– Orientadora

Professor Mestre João Francisco de Azevedo Barretto

- Membro

Professora Doutora Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro

– Membro

Três Lagoas - MS

2025

**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO TRABALHO
POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE FUNÇÃO**

Monografia apresentada à Universidade Federal do Mato Grosso do Sul – UFMS de Três Lagoas, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada com conceito _____ (_____)

Três Lagoas, ____/____/____

Dedicatória

Aos meus pais, por serem os alicerces da minha história e a base que me permitiu voar alto e chegar até esta conquista.

Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar a Deus e aos meus pais.

Agradeço também aos meus professores do curso de Direito por todo conhecimento compartilhado a aos meus colegas de turma pelo companheirismo e pelo apoio mútuo nos momentos de maior pressão.

“A justiça atrasada não é justiça, mas sim negação manifesta da justiça.”

“A função do jurista não é a de saber o que as leis são, mas de saber o que elas devem ser.”

“Senhor, meu Deus, eu te darei graças para sempre.”

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar a importância do direito à proteção contra a perda da vida do trabalhador, com enfoque nos impactos da ausência de treinamento e do desvio de função sobre a segurança e a integridade física do empregado. A pesquisa baseia-se no estudo das Normas Regulamentadoras (NRs), criadas pela Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho, que visam garantir condições seguras de trabalho e prevenir acidentes e doenças ocupacionais. A problemática investigada consiste em compreender como a falta de capacitação e a atribuição de funções incompatíveis com o contrato de trabalho violam os direitos fundamentais à vida e à dignidade humana, contribuindo para o aumento de acidentes fatais. A metodologia utilizada foi bibliográfica, de natureza qualitativa e abordagem dedutiva, fundamentada em doutrinas, legislação, jurisprudência e artigos científicos. Constatou-se que a inobservância das NRs, especialmente no que se refere à capacitação e às atribuições funcionais, constitui ato ilícito e enseja a responsabilidade civil e trabalhista do empregador, devendo o cumprimento das normas ser compreendido como instrumento essencial de efetivação dos direitos humanos no âmbito laboral.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Normas Regulamentadoras. Treinamento. Desvio de função. Responsabilidade civil.

ABSTRACT

This Final Course Project aims to analyze the importance of the right to protection against loss of life for workers, focusing on the impacts of lack of training and job deviation on the safety and physical integrity of the employee. The research is based on the study of Regulatory Standards (NRs), created by Ordinance No. 3.214/1978 of the Ministry of Labor, which aim to guarantee safe working conditions and prevent accidents and occupational diseases. The problem investigated consists of understanding how the lack of training and the assignment of functions incompatible with the employment contract violate the fundamental rights to life and human dignity, contributing to an increase in fatal accidents. The methodology used was bibliographic, of a qualitative nature and deductive approach, based on doctrines, legislation, jurisprudence and scientific articles. It was found that non-compliance with the Regulatory Standards (NRs), especially regarding training and job responsibilities, constitutes an illegal act and gives rise to civil and labor liability for the employer. Compliance with the standards should be understood as an essential instrument for the realization of human rights in the workplace.

Keywords: Labor Law. Regulatory Standards. Training. Misuse of function. Civil liability

Lista de Abreviaturas e Siglas

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

GRO – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

NRI – Norma Regulamentadora Inicial

NRs – Norma Regulamentadoras

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos

SEPRT – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
2. AS NORMAS REGULAMENTADORAS E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO	16
2.1 Considerações Iniciais e Aspectos Metodológicos	16
2.2 Origem e Finalidade das Normas Regulamentadoras	17
2.3 As NRs como Instrumento de Concretização dos Direitos Fundamentais	18
2.4 A Importância das NRs para o Direito do Trabalho Contemporâneo	19
2.5 A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Estrutura e Relevância	19
3. A AUSÊNCIA DE TREINAMENTO E O DESVIO DE FUNÇÃO COMO VIOLAÇÕES AO DIREITO À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR.....	20
3.1 A Relevância do Treinamento no Contexto da Segurança do Trabalho	20
3.2 O Desvio de Função e Seus Efeitos sobre a Segurança e a Dignidade do Trabalhador	22
3.3 Acidente de Trabalho como Violação do Direito à Proteção da Vida do Trabalhador	23
3.4 Responsabilidade Jurídica do Empregador e Reflexos no Direito do Trabalho	24
4. A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DO EMPREGADOR NOS CASOS DE MORTE DO TRABALHADOR DECORRENTE DO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS	25
4.1 Fundamentos Constitucionais e Legais da Responsabilidade do Empregador	25
4.2 A Responsabilidade Civil: Aspectos Objetivos e Subjetivos	26

4.3 A Responsabilidade Trabalhista e as Obrigações Derivadas do Contrato de Trabalho	27
4.4 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	28
4.5 O Dano Moral Reflexo	30
4.6 Conclusão Parcial	31
5. METODOLOGIA.....	31
6. CONCLUSÃO.....	32
6.1 Propostas de Aprimoramento da Efetividade das Normas Regulamentadoras	34
6.2 Considerações Finais	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

1. INTRODUÇÃO

O direito à vida e à integridade física constitui um dos pilares fundamentais da ordem jurídica brasileira, estando expressamente consagrado no artigo 5º, caput, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). No contexto das relações de trabalho, tal direito ganha contornos ainda mais relevantes, uma vez que o ambiente laboral pode expor o trabalhador a riscos que ameaçam sua saúde e segurança. A ausência de treinamento adequado e o desvio de função configuram práticas que violam o direito à proteção do trabalhador, contribuindo de maneira significativa para a ocorrência de acidentes graves e fatais no trabalho.

Nesse cenário, as Normas Regulamentadoras (NRs), instituídas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do então Ministério do Trabalho, representam um marco na regulamentação da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. As NRs foram criadas para estabelecer requisitos técnicos e organizacionais que visam garantir condições seguras e salubres de trabalho, sendo de observância obrigatória por todas as empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1978). Entre essas normas, destaca-se a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), também conhecida como Norma Regulamentadora Inicial (NRI), que dispõe sobre as disposições gerais e os deveres do empregador e do empregado em relação à segurança e saúde no trabalho. A NR-1 estabelece, entre outros aspectos, a obrigatoriedade da capacitação e do treinamento dos trabalhadores, como forma de prevenir acidentes e doenças ocupacionais (BRASIL, 2021).

A problemática central deste estudo reside na constatação de que a ausência de treinamento específico e o desvio de função são fatores determinantes na violação do direito à proteção contra a perda da vida do trabalhador. A negligência quanto à capacitação adequada e a prática de designar empregados para atividades distintas de suas funções originais configuram não apenas infrações trabalhistas, mas também atentados aos direitos fundamentais à vida e à dignidade humana. Estudos apontam que a maior parte dos acidentes de trabalho fatais no Brasil decorre de falhas no treinamento e na gestão de segurança (GOMES; COSTA, 2020; SILVA; ARAÚJO, 2021).

A hipótese deste trabalho é a de que a ausência de treinamento específico e o desvio de função no ambiente laboral comprometem diretamente a segurança do

trabalhador, violando seus direitos fundamentais e constituindo fatores determinantes para o aumento de acidentes e mortes no trabalho. A discussão sobre esse tema é essencial para reforçar a importância da efetiva implementação das normas regulamentadoras e da responsabilização dos empregadores quanto à adoção de medidas preventivas.

A metodologia utilizada nesta pesquisa é o método bibliográfico, de natureza qualitativa com aspecto dedutivo, uma vez que se baseia na análise de doutrinas, legislações, normas regulamentadoras e artigos científicos que tratam da segurança e saúde no trabalho, buscando demonstrar, a partir do estudo teórico, como a falta de treinamento e o desvio de função configuram violações ao direito à vida e à integridade física do trabalhador.

2. AS NORMAS REGULAMENTADORAS E SUA IMPORTÂNCIA PARA O DIREITO DO TRABALHO

As Normas Regulamentadoras (NRs) são instrumentos que estabelecem requisitos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho. Elas visam prevenir acidentes e doenças ocupacionais, garantindo condições laborais adequadas. Sua observância é essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas e a proteção do trabalhador.

2.1 Considerações Iniciais e Aspectos Metodológicos

O presente capítulo tem como objetivo analisar detalhadamente as Normas Regulamentadoras (NRs) e sua relevância para a efetivação dos direitos trabalhistas, especialmente no tocante à proteção da vida, saúde e segurança do trabalhador. O estudo busca demonstrar que as NRs constituem instrumentos essenciais para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, pilares do Estado Democrático de Direito.

A metodologia adotada neste capítulo é a pesquisa bibliográfica, de natureza qualitativa e abordagem dedutiva. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se na análise de doutrinas, legislações, normas regulamentadoras, artigos científicos e decisões judiciais relacionadas ao tema, com o intuito de compreender e interpretar o papel das NRs no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

A natureza qualitativa permite uma reflexão crítica e interpretativa sobre o conteúdo das normas e sua aplicação prática, enquanto a abordagem dedutiva parte de princípios gerais do Direito do Trabalho e da Constituição Federal de 1988 para demonstrar como as NRs se configuram como mecanismos específicos de proteção à saúde e à segurança laboral (GIL, 2019; LAKATOS; MARCONI, 2021).

2.2 Origem e Finalidade das Normas Regulamentadoras

As Normas Regulamentadoras (NRs) foram instituídas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho, com base no artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O referido artigo conferiu ao Poder Executivo competência para expedir regulamentos que tratassem da segurança e medicina do trabalho, com o objetivo de proteger a integridade física e a saúde dos trabalhadores (BRASIL, 1978).

Conforme define (Costa, 2020, p. 42), “as Normas Regulamentadoras cumprem papel essencial na implementação dos direitos sociais trabalhistas, garantindo que o ambiente laboral seja estruturado de forma segura, salubre e digna”. Em outras palavras, as NRs detalham, em termos técnicos e operacionais, os comandos gerais previstos na Constituição e na CLT, servindo como instrumentos de efetivação do direito à vida e à saúde no ambiente de trabalho.

Atualmente, existem 38 Normas Regulamentadoras vigentes no Brasil, cada uma destinada a disciplinar aspectos específicos das condições de segurança e saúde ocupacional, como ergonomia (NR-17), trabalho em altura (NR-35), construção civil (NR-18), entre outras. Essas normas são de observância obrigatória para todas as empresas que possuam empregados regidos pela CLT, devendo ser adaptadas conforme o grau de risco e a atividade econômica da organização.

As Normas Regulamentadoras (NRs), criadas pela Portaria nº 3.214/1978 com base na CLT, têm como objetivo garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. Elas detalham, de forma técnica, os direitos previstos na legislação, estabelecendo regras obrigatórias para diferentes setores e atividades, como ergonomia, construção civil e trabalho em altura. Atualmente, existem 38 NRs vigentes no Brasil.

As NRs são fundamentais para proteger os trabalhadores e prevenir acidentes, funcionando como um guia prático para que empresas promovam ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Sem elas, muitos riscos poderiam ser negligenciados, colocando vidas em perigo e comprometendo a qualidade do trabalho.

2.3 As NRs como Instrumento de Concretização dos Direitos Fundamentais

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988). Nesse contexto, as Normas Regulamentadoras representam mecanismos concretos de aplicação desse mandamento constitucional, traduzindo os princípios abstratos em práticas efetivas de proteção.

De acordo com Delgado (2021, p. 307), “as NRs são expressão do princípio da prevenção e constituem um desdobramento normativo da proteção constitucional ao trabalho digno e seguro”. Assim, sua função vai além de simplesmente impor obrigações administrativas — elas integram o próprio núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho seguro e saudável, previsto nos artigos 1º, III e IV, e 6º da Constituição Federal.

O descumprimento das NRs pode gerar responsabilidade trabalhista, civil e até penal ao empregador, conforme os artigos 157 e 158 da CLT. Em recente julgado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a culpa do empregador em caso de morte por acidente laboral decorrente da falta de treinamento, enfatizando que o desrespeito às NRs configura negligência grave (TST, AIRR-1000329-76.2019.5.02.0471, Rel. Min. Alberto Bresciani, 2022).

As Normas Regulamentadoras (NRs) concretizam direitos fundamentais dos trabalhadores previstos na Constituição, como a proteção à saúde e à segurança no trabalho. Elas traduzem princípios legais em práticas obrigatórias, integrando o direito ao trabalho digno e seguro. O descumprimento das NRs pode gerar responsabilidade trabalhista, civil e penal para o empregador.

As NRs são essenciais para transformar direitos abstratos em proteção real no dia a dia dos trabalhadores. Além de evitar acidentes, elas reforçam a responsabilidade das empresas, mostrando que segurança não é opcional, mas um dever legal e ético.

2.4 A Importância das NRs para o Direito do Trabalho Contemporâneo

O Direito do Trabalho contemporâneo é orientado pelo princípio da prevenção, que busca evitar a ocorrência de danos antes que eles aconteçam. As NRs são, portanto, o principal instrumento técnico-jurídico para a efetivação desse princípio. Como afirma Melo (2020, p. 94), “as Normas Regulamentadoras representam a tradução prática do direito fundamental à saúde e segurança no trabalho, convertendo princípios jurídicos em medidas operacionais e fiscalizáveis”.

A importância das NRs transcende o campo técnico, alcançando o plano ético e social, pois promovem a cultura da segurança preventiva e da responsabilidade compartilhada entre empregadores e empregados. Elas materializam a ideia de que o direito à vida e à integridade física é indisponível e inegociável, devendo ser preservado acima de qualquer interesse econômico.

Desse modo, o estudo das NRs é indispensável à compreensão do Direito do Trabalho moderno, que se afasta de um modelo meramente reparatório e assume uma função protetiva e promotora da dignidade humana, conforme os fundamentos da República Federativa do Brasil.

As Normas Regulamentadoras (NRs) são instrumentos essenciais do Direito do Trabalho contemporâneo, aplicando o princípio da prevenção para garantir saúde e segurança no trabalho. Elas vão além do aspecto técnico, promovendo cultura de segurança, responsabilidade compartilhada e proteção da vida e dignidade do trabalhador.

As NRs são fundamentais para tornar o Direito do Trabalho efetivamente protetivo, mostrando que prevenir acidentes e preservar a vida deve estar acima de interesses econômicos. Elas reforçam a ética e a responsabilidade social nas relações laborais, tornando o ambiente de trabalho mais seguro e humano.

2.5 A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Estrutura e Relevância

A NR-1, também chamada de Norma Regulamentadora Inicial (NRI), estabelece as disposições gerais aplicáveis a todas as demais NRs. Atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, essa norma introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reforçando a necessidade de uma

abordagem preventiva e sistemática em matéria de segurança do trabalho (BRASIL, 2020).

A NR-1 determina, entre outros aspectos, que o empregador deve garantir capacitação e treinamento adequados aos trabalhadores antes do início de suas atividades, de modo que estes compreendam os riscos inerentes às suas funções e saibam adotar medidas preventivas. Souza e Oliveira (2021, p. 61) observam que “a NR-1 é a base estrutural do sistema normativo de segurança do trabalho, pois sem treinamento e informação adequados, as demais NRs tornam-se ineficazes”.

Assim, a NR-1 não apenas estabelece diretrizes gerais, mas também concretiza o princípio da prevenção, que orienta toda a política de segurança e saúde ocupacional, impondo ao empregador a obrigação de atuar proativamente para evitar acidentes e doenças laborais.

A NR-1 estabelece regras gerais aplicáveis a todas as Normas Regulamentadoras, incluindo a obrigatoriedade de capacitação, treinamento e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ela serve como base estrutural para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

A NR-1 é fundamental porque garante que a prevenção comece pela informação e preparação do trabalhador, tornando todas as outras NRs mais eficazes. Sem ela, a segurança no trabalho seria fragmentada e reativa, em vez de sistemática e preventiva.

3. A AUSÊNCIA DE TREINAMENTO E O DESVIO DE FUNÇÃO COMO VIOLAÇÕES AO DIREITO À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A falta de treinamento adequado expõe o trabalhador a riscos e compromete sua segurança no ambiente laboral. O desvio de função configura violação contratual e desrespeito às normas trabalhistas. Ambos atentam contra o direito fundamental à proteção e à dignidade do trabalhador.

3.1 A Relevância do Treinamento no Contexto da Segurança do Trabalho

O treinamento profissional é uma das principais ferramentas preventivas no ambiente de trabalho. Por meio dele, o empregado adquire conhecimentos técnicos e

comportamentais para desempenhar suas funções com segurança, reduzindo significativamente a probabilidade de acidentes e doenças ocupacionais. A NR-1 e diversas outras NRs — como a NR-6 (Equipamentos de Proteção Individual), a NR-12 (Segurança em Máquinas e Equipamentos) e a NR-35 (Trabalho em Altura) — estabelecem a obrigatoriedade de treinamentos específicos, contínuos e documentados para todos os trabalhadores (BRASIL, 2020).

Conforme Silva e Araújo (2021, p. 58), “a ausência de capacitação adequada viola diretamente o princípio da prevenção e fragiliza o sistema de proteção laboral, expondo o trabalhador a riscos que poderiam ser evitados”. Assim, quando o empregador deixa de realizar treinamentos obrigatórios, incorre em violação normativa e constitucional, por desrespeitar o direito fundamental do trabalhador a um ambiente seguro.

Além disso, a jurisprudência trabalhista tem reconhecido a responsabilidade civil do empregador por acidentes decorrentes da falta de treinamento. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já firmou entendimento de que o não cumprimento das normas de capacitação previstas nas NRs caracteriza culpa grave do empregador e impõe o dever de indenizar, inclusive em casos de morte ou invalidez permanente (TST, RR-1211-33.2018.5.03.0041, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 2022).

Portanto, o treinamento é elemento essencial de prevenção e de efetivação dos direitos sociais, sendo sua ausência uma das principais causas de violação do direito à proteção da vida no ambiente de trabalho.

O treinamento é fundamental para a segurança do trabalho, capacitando os empregados a identificar e prevenir riscos. As NRs tornam esses treinamentos obrigatórios, e a falta deles configura violação das normas e dos direitos do trabalhador, gerando responsabilidade civil e trabalhista para o empregador.

O treinamento não é apenas uma exigência legal, mas uma medida ética essencial para proteger vidas. Ele transforma o conhecimento em prevenção concreta, mostrando que investir em capacitação é investir na segurança e na dignidade do trabalhador.

3.2 O Desvio de Função e Seus Efeitos sobre a Segurança e a Dignidade do Trabalhador

O desvio de função ocorre quando o trabalhador é designado para executar atividades diferentes daquelas previstas em seu contrato de trabalho ou incompatíveis com sua qualificação técnica. Essa prática, além de configurar irregularidade trabalhista, representa grave violação às Normas Regulamentadoras e ao princípio da proteção da dignidade da pessoa humana.

Segundo Delgado (2021, p. 829), “o desvio de função não é apenas um ilícito contratual, mas também uma afronta à estrutura protetiva do Direito do Trabalho, pois impõe ao empregado tarefas para as quais não foi preparado, aumentando o risco de acidentes e o desgaste físico e mental”. Essa conduta do empregador afronta diretamente os artigos 157 e 158 da CLT, que impõem o dever de garantir condições seguras de trabalho e de observar as instruções de segurança para cada função exercida (BRASIL, 1943).

Atribuir a um trabalhador uma função diferente, sem o devido treinamento, além de caracterizar fraude trabalhista, pode ser interpretado como culpa in elegendo e culpa in vigilando, uma vez que o empregador falha tanto na escolha adequada do trabalhador para determinada tarefa quanto na supervisão das atividades desenvolvidas.

Em casos de acidente decorrente do desvio de função, os tribunais têm reconhecido o dever de indenizar com base nos princípios da prevenção e da responsabilidade objetiva em atividades de risco. Em um precedente ilustrativo, o TST reconheceu a responsabilidade de uma empresa que transferiu um funcionário administrativo para operar maquinário pesado sem treinamento, o que resultou em sua morte (TST, AIRR-1102-22.2019.5.06.0013, Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 2021).

O desvio de função ocorre quando um trabalhador executa atividades diferentes daquelas para as quais foi contratado ou capacitado, violando NRs, a CLT e a dignidade do empregado. Essa prática aumenta riscos de acidentes e pode gerar responsabilidade civil e trabalhista para o empregador.

O desvio de função é uma prática grave que compromete a segurança e a integridade do trabalhador. Além de ilegal, mostra desrespeito à vida e à dignidade, reforçando a importância de respeitar treinamentos e qualificações para prevenir acidentes.

3.3 Acidente de Trabalho como Violação do Direito à Proteção da Vida do Trabalhador

A proteção à vida e à integridade física é um direito fundamental garantido pelos artigos 5º, caput, e 6º da Constituição Federal, e constitui valor supremo da ordem jurídica. No contexto laboral, sua efetivação depende da observância rigorosa das NRs e da adoção de políticas de prevenção. A negligência quanto a essas medidas resulta em uma clara violação dos direitos humanos do trabalhador.

Segundo Gomes (2020, p. 73), “a omissão empresarial em oferecer treinamento e em respeitar a função contratada constitui um tipo de violência institucional, pois submete o trabalhador a riscos previsíveis e evitáveis”. Tal conduta viola não apenas normas infraconstitucionais, mas também tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece que todo trabalhador deve ter garantido um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Portanto, tanto a ausência de treinamento quanto o desvio de função rompem com o princípio da prevenção e com a função social da empresa, ferindo a dignidade do trabalhador e gerando responsabilidade jurídica para o empregador, conforme o disposto nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Acidentes de trabalho resultam da violação das Normas Regulamentadoras e da negligência empresarial, comprometendo o direito fundamental à vida e à integridade física do trabalhador. A falta de treinamento e o desvio de função aumentam esses riscos e geram responsabilidade jurídica para o empregador.

Proteger a vida do trabalhador deve ser prioridade absoluta. Ignorar treinamento ou atribuir funções inadequadas não é apenas ilegal, mas moralmente inaceitável,

mostrando que prevenção e respeito à dignidade humana são essenciais no ambiente de trabalho.

3.4 Responsabilidade Jurídica do Empregador e Reflexos no Direito do Trabalho

A responsabilidade do empregador pela segurança e saúde do trabalhador é objetiva quando se trata de atividade de risco, conforme interpretação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, e subjetiva nos demais casos, mediante comprovação de culpa. No entanto, em ambos os contextos, a falta de treinamento e o desvio de função configuram, no mínimo, negligência, ensejando o dever de indenizar.

Para Melo (2020, p. 97), “o cumprimento das NRs é o principal indicador da diligência patronal; seu descumprimento presume a culpa e desloca para o empregador o ônus de provar que adotou todas as medidas de prevenção”. Assim, além de sanções administrativas e trabalhistas, o empregador pode responder civilmente por danos morais e materiais, e, em casos de morte, por dano moral reflexo ou em ricochete, indenizável aos familiares da vítima.

A responsabilização, portanto, cumpre função pedagógica e reparatória, visando não apenas compensar o dano, mas também inibir condutas omissas e reforçar a cultura de prevenção no ambiente de trabalho.

O empregador é juridicamente responsável pela segurança do trabalhador, seja de forma objetiva em atividades de risco ou subjetiva em outros casos. Falta de treinamento e desvio de função configuram negligência, gerando dever de indenizar e sanções trabalhistas, civis e administrativas.

A responsabilização do empregador é essencial para reforçar a prevenção e a cultura de segurança no trabalho. Além de reparar danos, serve como alerta para que a proteção à vida do trabalhador seja sempre prioridade.

4. A RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA DO EMPREGADOR NOS CASOS DE MORTE DO TRABALHADOR DECORRENTE DO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Quando a morte do trabalhador resulta do descumprimento das Normas Regulamentadoras, o empregador pode ser responsabilizado civil e trabalhisticamente. Essa responsabilidade decorre da negligência quanto à segurança e saúde no trabalho. O empregador deve indenizar os danos morais e materiais causados à família da vítima.

4.1 Fundamentos Constitucionais e Legais da Responsabilidade do Empregador

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXII, o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esse dispositivo encontra correspondência direta nos artigos 157 e 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que impõem ao empregador a obrigação de instruir os empregados quanto às precauções necessárias para evitar acidentes e doenças ocupacionais (BRASIL, 1943).

O descumprimento dessas obrigações configura ato ilícito, nos termos do artigo 186 do Código Civil, o que enseja o dever de indenizar conforme o artigo 927 do mesmo diploma. Quando a atividade empresarial é de risco, aplica-se ainda o parágrafo único do artigo 927, que consagra a responsabilidade objetiva, independentemente de culpa.

Segundo Delgado (2021, p. 951), “a responsabilidade do empregador por acidente de trabalho é uma decorrência lógica do poder de comando que ele exerce sobre a força de trabalho, sendo sua obrigação zelar pela segurança do ambiente laboral”. Assim, o empregador deve adotar todas as medidas preventivas exigidas pelas NRs e pela legislação, sob pena de responder civil e trabalhisticamente pelos danos causados.

A Constituição e a CLT garantem ao trabalhador o direito à segurança no trabalho, impondo ao empregador a obrigação de instruir e proteger seus funcionários. O descumprimento dessas normas configura ato ilícito, gerando responsabilidade civil e trabalhista, sendo objetiva em atividades de risco.

A responsabilidade do empregador é crucial para garantir que o poder de comando seja exercido com ética e prevenção. Cumprir as normas não é apenas legal, mas também um dever moral de proteger a vida e a dignidade do trabalhador.

4.2 A Responsabilidade Civil: Aspectos Objetivos e Subjetivos

A responsabilidade civil do empregador por morte de trabalhador pode ser subjetiva ou objetiva, a depender do caso concreto.

a) Responsabilidade Subjetiva

É a regra geral e exige a comprovação dos elementos da culpa: conduta culposa (ação ou omissão), dano e nexo causal. Quando o empregador deixa de cumprir as NRs, não fornece equipamentos de proteção ou não realiza treinamentos, a culpa é presumida. Como explica Melo (2020, p. 96), “a violação das Normas Regulamentadoras constitui presunção de culpa patronal, deslocando o ônus da prova ao empregador, que deve demonstrar ter adotado todas as medidas preventivas cabíveis”.

b) Responsabilidade Objetiva

Nos casos em que a atividade empresarial é considerada de risco acentuado, a responsabilidade é objetiva, bastando o nexo causal entre o trabalho e o dano para que surja o dever de indenizar. Essa modalidade é reconhecida com base no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, e no artigo 2º da CLT, que define que o empregador assume os riscos da atividade econômica. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiteradamente aplicado essa interpretação em casos de morte em serviço, especialmente em setores como mineração, construção civil e transporte (TST, RR-20800-26.2018.5.03.0106, Rel. Min. Cláudio Brandão, 2022).

Assim, tanto sob o prisma subjetivo quanto objetivo, o descumprimento das NRs é elemento determinante para a configuração da responsabilidade civil do empregador.

A responsabilidade civil do empregador pode ser subjetiva, quando há comprovação de culpa, ou objetiva, em atividades de risco acentuado, bastando o nexo causal para gerar dever de indenizar. O descumprimento das NRs é um fator central para caracterizar essa responsabilidade.

Essas regras reforçam que proteger o trabalhador não é opcional. A responsabilidade civil, objetiva ou subjetiva, pressiona o empregador a cumprir normas e investir em prevenção, garantindo segurança e valorizando a vida humana no ambiente de trabalho.

4.3 A Responsabilidade Trabalhista e as Obrigações Derivadas do Contrato de Trabalho

No campo trabalhista, a responsabilidade do empregador pela morte do empregado não se limita à indenização civil. A violação das NRs implica também o descumprimento de obrigações contratuais e legais, uma vez que o dever de assegurar um ambiente de trabalho seguro é cláusula implícita de todo contrato de emprego.

De acordo com Nascimento (2021, p. 484):

“a segurança do trabalho é um dever jurídico inerente à figura do empregador e constitui obrigação de resultado: o trabalhador não pode ser exposto a risco previsível e evitável”.

A inobservância das NRs acarreta repercussões diversas, tais como, a rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, “c”, CLT), quando o empregado se recusa a continuar em local inseguro; sanções administrativas, como multas aplicadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho; responsabilidade civil e moral, inclusive por dano em ricochete, em favor dos familiares da vítima; possibilidade de responsabilização penal, em casos de dolo eventual ou culpa grave (artigos 132 e 121, §3º, do Código Penal).

Dessa forma, a responsabilidade trabalhista do empregador se manifesta em múltiplas dimensões — contratual, administrativa e patrimonial — reforçando a natureza integrada e protetiva do Direito do Trabalho.

A responsabilidade trabalhista do empregador é ampla e inclui obrigações contratuais, administrativas, civis e até penais. O descumprimento das NRs pode levar à rescisão indireta, multas, indenizações e responsabilização criminal.

Essa amplitude de responsabilidades evidencia que a segurança do trabalhador é um dever absoluto. Cumprir as NRs é proteger vidas, respeitar contratos e fortalecer a justiça e a ética no ambiente de trabalho.

4.4 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Jurisprudência 1 – Falta de treinamento e acidente fatal

TRT da 3ª Região – RO 0010282-44.2019.5.03.0038 (2021)

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador pela morte de um funcionário que operava máquina sem o devido treinamento. A empresa alegou culpa exclusiva da vítima, mas o Tribunal entendeu que o empregador violou o dever de segurança previsto no artigo 157, inciso II, da CLT. O acórdão destacou que "o empregador deve assegurar que todos os empregados estejam devidamente capacitados antes de exercer atividades de risco" (BRASIL, TRT-3, 2021).

Esse entendimento reforça a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2023), que defende ser dever do empregador adotar todas as medidas preventivas de segurança, pois a omissão quanto à capacitação constitui infração trabalhista grave e violação do princípio da dignidade da pessoa humana (DELGADO, 2023).

Jurisprudência 2 – Desvio de função e morte em serviço

TST – RR 1783-46.2016.5.15.0127 (2022)

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação de uma empresa de transporte por colocar um auxiliar de limpeza para operar empilhadeira, sem treinamento ou habilitação, resultando em acidente fatal. O TST entendeu que o desvio de função foi determinante para o evento danoso, aplicando o artigo 927 do Código Civil e reconhecendo o dano moral em ricochete aos familiares (BRASIL, TST, 2022).

A decisão reafirma a doutrina de Alice Monteiro de Barros (2021), segundo a qual "a violação das normas de segurança configura culpa grave do empregador e enseja reparação integral, inclusive aos dependentes da vítima" (BARROS, 2021, p. 245).

Jurisprudência 3 – Culpa patronal por ausência de EPIs e treinamento

TRT da 15ª Região – RO 0010978-87.2018.5.15.0007 (2020)

Nesse caso, o Tribunal reconheceu o nexo causal entre a falta de equipamentos de proteção e de treinamento técnico e o acidente que ocasionou a morte de um trabalhador em indústria química. A empresa foi condenada a indenizar a família em danos morais e materiais. O acórdão salientou que "a omissão patronal caracteriza culpa in vigilando e in omittendo, rompendo qualquer excludente de responsabilidade" (BRASIL, TRT-15, 2020).

Conforme leciona Sérgio Pinto Martins (2022), "o fornecimento e fiscalização do uso dos EPIs, bem como o treinamento sobre seu manuseio, são obrigações impostas ao empregador pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho", especialmente a NR-6 e a NR-9 (MARTINS, 2022, p. 189).

Jurisprudência 4 – Responsabilidade civil por morte em ambiente inseguro

TST – RR 207-68.2017.5.09.0010 (2021)

Neste julgado, o TST reconheceu a responsabilidade subjetiva de uma empresa de construção civil pela morte de operário em obra sem isolamento e sem orientação prévia. O relator destacou que "a negligência patronal fere o artigo 19 da Lei nº 8.213/91, que impõe ao empregador o dever de garantir ambiente de trabalho seguro e compatível com as normas técnicas" (BRASIL, TST, 2021).

Esse entendimento converge com José Afonso da Silva (2020), que afirma que "a proteção à vida é cláusula pétrea e fundamento da República, sendo inadmissível a omissão estatal ou privada que reduza o valor da existência humana no contexto laboral" (SILVA, 2020, p. 156).

Jurisprudência 5 – Treinamento inexistente e culpa objetiva

TRT da 4ª Região – RO 0020142-56.2017.5.04.0405 (2021)

O Tribunal gaúcho reconheceu a culpa objetiva do empregador por acidente fatal ocorrido com funcionário que realizava manutenção elétrica sem curso técnico ou acompanhamento de profissional habilitado. O acórdão destacou que, "em atividades de risco, a responsabilidade é objetiva, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, bastando a comprovação do dano e do nexos causal" (BRASIL, TRT-4, 2021).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2019), "o Direito do Trabalho visa assegurar a integridade física e moral do trabalhador, impondo ao empregador o dever jurídico de prevenção, treinamento e vigilância constante" (NASCIMENTO, 2019, p. 203).

4.5 O Dano Moral Reflexo

Em casos de morte do trabalhador, o dano moral não se limita à vítima direta (falecida), mas se estende aos seus familiares. Trata-se do chamado dano moral reflexo ou em ricochete, amplamente reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência.

Segundo Venosa (2021, p. 302), "o dano moral reflexo é aquele sofrido por pessoas próximas à vítima direta, em razão do sofrimento, da perda ou das consequências emocionais do evento danoso". No âmbito trabalhista, o TST entende que a morte de empregado em acidente de trabalho gera direito de indenização aos dependentes legais, independentemente de vínculo direto com o contrato de trabalho, bastando a comprovação do nexos causal.

A fixação do valor indenizatório deve observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade e função pedagógica, buscando não apenas reparar, mas também inibir novas condutas negligentes por parte dos empregadores.

4.6 Conclusão Parcial

A análise empreendida neste capítulo confirma que a responsabilidade civil e trabalhista do empregador em casos de morte do trabalhador é resultado direto da violação das Normas Regulamentadoras, sobretudo quando há ausência de treinamento e desvio de função.

Tais práticas configuram negligência grave, contrária aos princípios da prevenção, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, ensejando o dever de indenizar sob as esferas civil e trabalhista.

Verificou-se, ainda, que o descumprimento das NRs não apenas viola direitos individuais, mas compromete a função social da empresa, afetando o equilíbrio das relações laborais e a própria credibilidade do sistema jurídico.

No capítulo seguinte, será apresentada a conclusão geral da pesquisa, sintetizando os principais resultados alcançados e propondo medidas de aprimoramento da aplicação das NRs como forma de reduzir acidentes e preservar o direito fundamental à vida do trabalhador.

O dano moral reflexo ocorre quando familiares da vítima de acidente de trabalho sofrem emocionalmente com a morte do empregado, gerando direito a indenização. O valor deve respeitar proporcionalidade, razoabilidade e função pedagógica.

Reconhecer o dano moral reflexo reforça a dimensão humana da responsabilidade do empregador, mostrando que negligência no trabalho não afeta apenas a vítima direta, mas toda a família, e deve ser prevenido com rigor.

5. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota o método bibliográfico, de natureza qualitativa com aspecto dedutivo, com base em fontes doutrinárias, normativas e jurisprudenciais. Segundo Gil (2019, p. 44), a pesquisa bibliográfica:

"é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos".

Sendo fundamental para a compreensão de conceitos jurídicos e sociais.

De acordo com Marconi e Lakatos (2021, p. 41), a pesquisa bibliográfica:

"permite ao pesquisador o contato direto com contribuições teóricas relevantes, possibilitando uma visão crítica e comparativa sobre o tema investigado".

Essa abordagem é adequada ao Direito, pois o objeto de estudo é essencialmente normativo e interpretativo, exigindo o exame da doutrina, da legislação e da jurisprudência (MARCONI; LAKATOS, 2021, p. 43).

A escolha da abordagem qualitativa justifica-se pela natureza subjetiva e valorativa do problema proposto. Como afirma Minayo (2018, p. 22), esse tipo de pesquisa:

"busca compreender os significados e as motivações das ações humanas".

O que se aplica ao estudo das condutas empresariais e à responsabilidade pelo risco à vida do trabalhador.

O método de raciocínio utilizado é o dedutivo, partindo de princípios constitucionais gerais — como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho — até alcançar a análise de casos concretos e responsabilidades específicas. Segundo Pasold (2018, p. 58), o método dedutivo:

"parte do universal para o particular, permitindo que conclusões sejam extraídas logicamente de premissas previamente aceitas".

O estudo foi estruturado em três etapas: (1) levantamento de fontes bibliográficas e normativas; (2) análise crítica da doutrina trabalhista; e (3) sistematização dos dados, buscando demonstrar a conexão entre a falta de treinamento, o desvio de função e a perda da vida no ambiente laboral. Assim, a metodologia empregada visa fundamentar teoricamente as conclusões e contribuir para a efetividade das normas de proteção à vida do trabalhador (DELGADO, 2023, p. 613).

6. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar o direito à proteção contra a perda da vida do trabalhador diante da ausência de treinamento e do desvio de função,

práticas que comprometem diretamente a segurança laboral e resultam em graves violações dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

A partir do método bibliográfico, de natureza qualitativa e abordagem dedutiva, foi possível compreender como a estrutura normativa brasileira — especialmente por meio das Normas Regulamentadoras (NRs) — busca assegurar um ambiente de trabalho seguro e salubre, mas ainda enfrenta desafios significativos na sua efetiva implementação.

O estudo demonstrou que as NRs, criadas pela Portaria nº 3.214/1978, são instrumentos indispensáveis à concretização do direito à vida, à saúde e à dignidade do trabalhador. A NR-1 (Norma Regulamentadora Inicial) estabelece as diretrizes gerais de segurança e define o dever do empregador de promover treinamentos adequados, orientar os trabalhadores e adotar medidas preventivas de riscos ocupacionais.

Contudo, conforme constatado nos capítulos anteriores, a realidade das relações de trabalho brasileiras ainda revela altos índices de acidentes e mortes, frequentemente associados à falta de treinamento técnico, ao desvio de função e ao descumprimento das NRs. Tais condutas representam omissões graves do empregador, que deixam de cumprir sua obrigação legal e moral de proteger a vida e a integridade dos trabalhadores.

A hipótese formulada no início deste trabalho — de que a ausência de treinamento específico e o desvio de função comprometem diretamente a segurança do trabalhador, violando seus direitos fundamentais e contribuindo para o aumento de acidentes e mortes — foi confirmada ao longo da pesquisa.

Conclui-se que o cumprimento das NRs não deve ser tratado como mera exigência administrativa, mas como instrumento essencial de garantia de direitos fundamentais e de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, CF/88). O respeito às NRs é expressão do valor social do trabalho e da função social da empresa, princípios que norteiam o Direito do Trabalho contemporâneo.

Além disso, observou-se que a responsabilidade civil e trabalhista do empregador é inequívoca nos casos em que a morte do trabalhador decorre de falha na observância das normas de segurança. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

(TST) tem reafirmado que o descumprimento das NRs presume culpa patronal e impõe o dever de indenizar, inclusive por dano moral reflexo, em favor dos familiares da vítima.

Assim, o descumprimento das normas de segurança laboral não apenas gera efeitos jurídicos imediatos, mas também compromete valores sociais e éticos, violando os pilares da justiça social, da prevenção e da solidariedade.

6.1 Propostas de Aprimoramento da Efetividade das Normas Regulamentadoras

Com base nas conclusões obtidas, esta pesquisa propõe algumas medidas voltadas à ampliação da efetividade das NRs e à redução dos acidentes e mortes no ambiente de trabalho:

- 1.** Fortalecimento da fiscalização trabalhista: Reforçar o papel da Auditoria-Fiscal do Trabalho, ampliando o número de fiscais e os recursos destinados à inspeção de empresas, sobretudo nos setores com maiores índices de acidentes, como construção civil, transporte e indústria.
- 2.** Política nacional de capacitação contínua: Implementar políticas públicas que incentivem a formação e atualização técnica de trabalhadores e gestores, incluindo programas de capacitação obrigatória financiados por fundos setoriais e parcerias com instituições de ensino técnico.
- 3.** Responsabilização efetiva do empregador: Ampliar a responsabilização civil, administrativa e penal dos empregadores que descumprirem as NRs, com aplicação de multas progressivas, suspensão de atividades e bloqueio de incentivos fiscais em casos reincidentes.
- 4.** Cultura organizacional de segurança: Estimular, nas empresas, uma cultura de prevenção e segurança, em que o cumprimento das NRs seja entendido não como obrigação legal isolada, mas como valor ético e estratégico, capaz de proteger vidas e aumentar a produtividade.
- 5.** Integração das NRs com políticas de saúde e meio ambiente do trabalho: Garantir que as políticas de segurança laboral estejam articuladas às de saúde pública e sustentabilidade, considerando o trabalho como parte essencial do bem-estar social.

6.2 Considerações Finais

O direito à vida é o mais elevado de todos os direitos humanos e deve prevalecer em qualquer relação jurídica, inclusive na trabalhista. O empregador, ao exercer o poder diretivo, assume o dever de garantir que o trabalho não se converta em risco ou ameaça à existência do empregado.

O descumprimento das Normas Regulamentadoras, aliado à falta de treinamento e ao desvio de função, configura grave afronta aos direitos constitucionais da pessoa trabalhadora, à função social da empresa e aos princípios da dignidade humana, valorização do trabalho e prevenção.

Dessa forma, o fortalecimento da efetividade das NRs e a responsabilização rigorosa de empregadores negligentes são medidas imprescindíveis para garantir não apenas a integridade física do trabalhador, mas também a justiça social e o equilíbrio das relações laborais no Brasil.

A pesquisa confirma que a verdadeira promoção dos direitos trabalhistas exige uma atuação integrada entre o Estado, as empresas e os próprios trabalhadores, consolidando uma cultura de segurança e respeito à vida como condição essencial para o desenvolvimento humano e social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2021.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Ministério do Trabalho**. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NRs. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 6 jul. 1978.

BRASIL. **Secretaria Especial de Previdência e Trabalho**. NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020.

COSTA, Larissa Benevides da. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Juspodivm, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOMES, Fábio. **Acidentes de trabalho e omissão empresarial: um estudo sobre a violação do direito à vida**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, n. 2, p. 68–77, 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MELO, Ana Carolina. **Normas Regulamentadoras e a efetividade do direito à saúde do trabalhador**. *Revista Jurídica da UFMG*, v. 72, p. 89–108, 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 15. ed. São Paulo: Hucitec, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 15. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2018.

SILVA, Mariana; ARAÚJO, Pedro. **Desvio de função e seus impactos na segurança do trabalhador**. *Revista Jurídica do Trabalho e Meio Ambiente Laboral*, v. 7, n. 3, p. 55–73, 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **RR-1211-33.2018.5.03.0041**. Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **AIRR-1102-22.2019.5.06.0013**. Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **RR-20800-26.2018.5.03.0106**. Rel. Min. Cláudio Brandão. Brasília, DF, 2022.



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



ATA Nº 68/2025-2

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DO CURSO DE DIREITO/CPTL

Aos 24 dias do mês de novembro de 2025, às 9h, na sala virtual da ferramenta Google Meet (<https://meet.google.com/vxq-zxwb-qwu?authuser=0>), realizou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Bacharelado em Direito da acadêmica **MAYSA CAETANO DA FONSECA**, intitulado “**O DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA A PERDA DE VIDA NO TRABALHO POR FALTA DE TREINAMENTO E DESVIO DE FUNÇÃO**”, na presença da banca examinadora composta pela Profª Me. Larissa Mascaro Gomes da Silva, Profª Dra. Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Prof. Me. João Francisco de Azevedo Barretto, sob a presidência da primeira. Abertos os trabalhos, a acadêmica fez sua apresentação no tempo regulamentar e em seguida passou-se à arguição dos examinadores da banca. Suspensa a sessão pública, a banca se reuniu para deliberação sobre o trabalho e apresentação. Retomados os trabalhos, a sessão foi reaberta, informando que a acadêmica foi considerada APROVADA por unanimidade pela banca examinadora. Terminadas as considerações, o acadêmico foi cientificado sobre os trâmites devidos para o depósito definitivo do trabalho no Sistema Acadêmico (SISCAD). Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, sendo lavrada a presente ata, que segue assinada por todos os membros da banca.

Três Lagoas, 24 de novembro de 2025.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Larissa Mascaro Gomes da Silva de Castro, Professora do Magistério Superior**, em 24/11/2025, às 09:38, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro, Professor(a) do Magistério Superior**, em 24/11/2025, às 09:46, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Joao Francisco de Azevedo Barretto, Professor do Magisterio Superior**, em 24/11/2025, às 10:00, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6054946** e o código CRC **FD323187**.

CÂMPUS DE TRÊS LAGOAS

Av. Ranulpho Marques Leal, 3484

Fone: (67)3509-3700

CEP 79613-000 - Três Lagoas - MS

Referência: Processo nº 23448.005474/2018-21

SEI nº 6054946