

PEDRO GUILHERME DA SILVA FERREIRA

DOENÇAS MODERNAS E O DIREITO DO TRABALHO

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA
2023

PEDRO GUILHERME DA SILVA FERREIRA

DOENÇAS MODERNAS E O DIREITO DO TRABALHO

Projeto de monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do professor Marcos Andre.

PEDRO GUILHERME DA SILVA FERREIRA

DOENÇAS MODERNAS E O DIREITO DO TRABALHO

Anápolis, 22 de Novembro de 2023.

Banca Examinadora

RESUMO

A presente pesquisa trata da importância na proteção do direito do trabalho e sobre a conscientização das doenças do trabalho, tendo como norte jurídico a CLT e as Leis 3048/94 e 8213/91 que regulamentam sobre o tema, juntamente com referências e observância da Constituição Federal, especialmente em seu artigo 5º. A preocupação do tema é motivada pelos preceitos morais da relação entre o empregado e empregador. O trabalhador se encontra em situação vulnerável, uma vez que é submetido a vontade do empregador, e em função da necessidade de trabalho esse se submete em função do risco financeiro, o que se torna uma problemática, quando consoante ao descumprimento da legislação trabalhista pelo provedor. Portanto, a falta de fiscalização dos provedores de trabalho leva muitas vezes o trabalhador ao adoecimento, em virtude das situações em que esse é exposto rotineiramente, como pressões, local de trabalho impróprio e o assédio e outras que levam o colaborador ao seu limite, resultando em um quadro clínico de estresse crônico, podendo afetar não só fisicamente, como também psicologicamente. Dessa forma, este trabalho busca demonstrar de forma efetiva, quais são os preceitos e conceitos fundamentais que nosso ordenamento jurídico faz e tem feito para sanar as problemáticas do cotidiano e incorporar a toda e qualquer omissão que a lei possa deixar de ter, através de conceitos e doutrinas atuais dos mais diversos autores. Ademais, o trabalho visa apresentar de maneira precisa, as devidas formas de proteção ao trabalhador consoante ao tema doenças modernas e o direito do trabalho.

Palavras-chave: Doenças modernas. Direito do trabalho. Ocupacional. Protecionismo. Dignidade humana. Intervencionismo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
CAPÍTULO I – Evolução Histórica do Direito do Trabalho e as Doenças Ocupacionais.....	03
1.1 Conceito e a Ignorância Legal.....	03
1.2 Evolução Histórica das Doenças Ocupacionais e o Direito do Trabalho.....	06
1.3 Evolução Legislativa.....	09
1.4 Princípio do Intervencionismo e sua Aplicação Legislativa.....	12
CAPÍTULO II – Princípio Protecionista e Intervencionista.....	15
2.1 Conceito.....	15
2.2 Panorama jurídico.....	17
2.3 Condições jurídicas e o processo de prova.....	20
CAPÍTULO III – POSIÇÃO JURÍDICA E O TRATAMENTO LEGAL.....	36
3.1 Aspectos gerais.....	26
3.2 Requisitos para peticionamento da ação trabalhista.....	27
3.3 Posicionamento doutrinário.....	29
3.4 Posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ).....	32

INTRODUÇÃO

A presente monografia busca discorrer acerca do tema doenças modernas e o direito do trabalho conforme a posição jurídica e o entendimento destinado as causas trabalhistas e os direitos humanos.

Expondo o contexto histórico, verificando a evolução e surgimento do tema no âmbito trabalhista, marcos históricos, além de explorar sobre as legislações e decisões dos supremos tribunais, verificando projetos de leis, entendimento do assunto pela OMS(Organização Mundial de Saúde) e tribunais.

Também, busca elencar sobre a aplicação das legislações sobre o tema, pautar as políticas fiscais do ministério do trabalho, políticas de saúde pública em função do ambiente trabalhista, trazendo a tona os meios de provas legais, e o procedimento trabalhista.

Ademais, visa entender, e trazer estudos sobre doenças ocupacionais e o âmbito jurídico, apresentar pontos de vistas e vertentes sociais e normativas, analisar e entender sobre as novas doenças psicossomáticas e entender seu crescimento dentro do meio, explorando os princípios protecionista e intervencionista dentro do Direito do Trabalho.

Quanto ao método utilizado na elaboração da monografia foi o de compilação ou o bibliográfico, que consiste na exposição do pensamento de vários autores que escreveram sobre o tema doenças modernas e direito do trabalho. Este busca desenvolver a pesquisa bibliográfica, utilizando-se como apoio e base contribuições de diversos

autores sobre o assunto em questão, por meio de consulta a livros periódicos.

Além disso, a presente pesquisa visa analisar os avanços jurídicos quanto as novas formas de doenças ocupacionais e como o direito do trabalho junto do direito previdenciário, buscam alcançar e evitar a omissão legislativa diante destas novas doenças.

Portanto, explanando as entrelinhas do Direito do Trabalho, buscado trazer clareza para a sociedade quanto as possibilidades e a importância do conhecimento das normas trabalhistas, com a intenção de justificar a existência do *Jus Postulandi*.

CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

O presente capítulo trata sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho consoante as doenças ocupacionais e sua extensão às doenças modernas.

No contexto é apresentado a origem, a definição e o conceito, o que projeta a percepção dessa durante o contexto histórico.

1.1 Conceito e Ignorância Legal

Hoje os trabalhadores compartilham os perfis de adoecimento e morte da população em geral, em função de sua idade, gênero, grupo social ou inserção em um grupo específico de risco.

Além disso, os trabalhadores podem adoecer ou morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão que exercem ou exerceram, ou pelas condições adversas em que seu trabalho é ou foi realizado. Assim, o perfil de adoecimento e morte dos trabalhadores resultará da amalgamação desses fatores, que podem ser sintetizados em quatro grupos de causas:

Doenças comuns, aparentemente sem qualquer relação com o trabalho; Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas, etc.) eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho. A hipertensão arterial em motoristas de ônibus urbanos, nas grandes cidades, exemplifica esta possibilidade; Doenças comuns

que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho. A asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças músculo-esqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam esta possibilidade, na qual, em decorrência do trabalho, somam-se (efeito aditivo) ou multiplicam-se (efeito sinérgico) as condições provocadoras ou desencadeadoras destes quadros nosológicos; Agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. A silicose e a asbestose exemplificam este grupo de agravos específicos. (MENDES, 1999, *online*)

Dessa forma, buscando fundamentar a importância do Direito do Trabalho dentro da sociedade brasileira, é verificado que este está presente, das mais diversas formas dentro de códigos, normativas e até mesmo na nossa atual Carta Magna, diante disso, a Constituição Federal de 1988, traz em seus artigos 6 e 7, alguns direitos básicos do trabalho, onde extingue dúvidas, uma vez que, os trabalhadores brasileiros tem direito de ver os riscos reduzidos inerente ao seu labor por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral.(MARTINEZ, 2018)

Consoante, a fiscalização das normas do trabalho, a Carta Magna Brasileira, traz em seu artigo 200, inciso VIII, que a proteção dessas não é dever somente do Estado, mas sim de toda as pessoas.

Todavia, diante da consagração dos direitos dos trabalhos, fora verificado que, em virtude do trabalho excessivo, repetitivo e estressante surge o conceito de doença ocupacional, que pode ter sua origem surgido muito antes do que se espera, há relatos de meados dos anos 23 - 79 D.C onde o escritor naturalista Plínio, já escrevia a respeito das condições de trabalho dos indivíduos que eram expostos ao chumbo e a poeira, onde equipamentos ja eram forjados para a proteção do trabalhador, contudo, somente no século XVIII e XIX, que a temática retornou-se com maior força junto dos movimentos operários. (CAMISASSA, 2020)

Sobretudo, buscando conceituar as doenças ocupacionais e profissionais e a aderência legislativa quanto as doenças modernas que surgiram com o desenvolvimento da sociedade é definido o conceito legal referente a doença do trabalho no artigo 20, inciso I da lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991 como enfermidades produzidas ou desencadeadas pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Desse modo, doenças profissionais, conhecidas ainda com o nome de “idiopatias”, “ergopatias”, “tecnopatias” ou “doenças profissionais típicas”, são produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar de determinada atividade, ou seja, são doenças que decorrem necessariamente do exercício de uma profissão. Por isso, prescindem de comprovação denexo de causalidade com o trabalho, porquanto há uma relação de sua tipicidade, presumindo-se, por lei, que decorrem de determinado trabalho. Tais doenças são ocasionadas por microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido (MONTEIRO, 2000).

Diferentemente da doença profissional, a Doença do Trabalho não está atrelada à função desempenhada pelo trabalhador, mas ao local onde o operário é obrigado a trabalhar. (RAMOS, 2016)

O Jurista Waldemar Ramos Junior (2016) cita como exemplo de doenças de trabalho: o câncer que acomete trabalhadores de minas e refinações de níquel, as pessoas que trabalham em contato com amianto ou em proximidade com algo radioativo, os trabalhadores que sofrem de doenças pulmonares por estarem em contato constante com muita poeira, névoa, vapores ou gases nocivos, a surdez provocada por local extremamente ruidoso, entre outros.

Entretanto, com a modernização e diante das mais diversas revoluções industriais enfrentadas pela humanidade, as doenças ocupacionais que anteriormente afetavam em sua maioria fisicamente, começam a atingir o âmbito psicológico, uma vez que o colaborador é introduzido em um ambiente que exige resultados extremos, com metas altíssimas, consoante a isso, doenças como o *burnout* foram introduzidas pela OMS no rol de doenças ocupacionais, diante disso, trabalhadores diagnosticados tem garantido os mesmos direitos previdenciários dispostos as demais.

Portanto, o empregador deve buscar o cumprimento dos direitos trabalhistas, dentro do seu local de trabalho, uma vez que esse é responsável pelo contrato de trabalho, com este deve dispor dos Equipamentos de Proteção individual (EPI) adequados gratuitamente, atender as legislações quando se trata dos limites

impostos referentes a horas extras diárias, ou ao devido período de gozo das férias dentre outros como observar as rotinas que cabem o adicional de insalubridade observando o artigo 189 da CLT.

Além disso, para garantir um meio ambiente laboral livre de riscos ocupacionais algumas empresas integram a estrutura patronal os “órgãos de segurança e saúde do trabalhador”, como os serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho (SESMT) e as comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA), esses órgãos são regulados por Normas expedidas pelo Ministério do Trabalho e a Previdência Social.

No entanto, a ignorância legal quanto aos direitos trabalhistas e sua extensão, ainda são um grande empecilho para a sociedade, soluções para essa problemática, deveria ser a inserção na grade do ensino fundamental e médio, matérias sobre os códigos vigentes assim, fazendo com o que *jus postulandi* faça sua devida função social, uma vez que é disposto na constituição que é dever do Estado, em seu artigo 205 da Constituição Federal com a seguinte redação:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Além disso, vale ressaltar que estamos envolvidos por acesso a informação através dos facilitadores que as novas tecnologias nos trouxeram, contudo, a sociedade continua a pouco se interessar por seus direitos e prefere seguir em sua ignorância. “A ignorância é a noite (escuridão) da Mente!” (CONFÚCIO,551-478,AC).

1.2 Evolução Histórica das Doenças Ocupacionais e o Direito do Trabalho

De acordo com a autora Mara Camisassa (2020), auditora fiscal do trabalho, a relação existente entre trabalho e saúde já era percebida desde a Antiguidade. No entanto, como a mão de obra predominante era a escrava e estes eram considerados “não humanos” e em função dessa classificação, eles eram expostos aos mais diversos riscos do trabalho. Em virtude disso, não havia efetiva preocupação no sentido de se garantir proteção ao trabalho, já que a mão de obra era abundante e o Estado não buscava oferecer qualquer tipo de intervenção.

Na antiguidade existiam alguns estudos isolados de investigação das doenças do trabalho, como aqueles realizados pelo médico e filósofo grego Hipócrates (460-375 a.c.), que em um de seus trabalhos descreveu um quadro de “intoxicação saturnina” em um mineiro (o saturnismo é o nome dado à intoxicação causada pelo chumbo). (CAMISASSA, 2020)

Plínio, O Velho, escritor e naturalista romano, que viveu no início da era Cristã (23-79 d.C.), já descreve, em seu tratado “De Historia Naturalis”, as condições de saúde dos trabalhadores com exposição ao chumbo e poeiras. (CAMISASSA, 2020)

E somente em meados do século XVI, o pesquisador alemão George Bauer publicou um livro chamado “De Re Metallica”, no qual que apresentava os problemas relacionados à extração de minerais e à fundição da prata e do ouro, com destaque para uma doença chamada “asma dos mineiros”, que sabemos hoje tratar da silicose (doença pulmonar). (CAMISASSA, 2020, *online*)

Dessa forma, é verificado, que a maioria dos escritos relatam sobre doenças causadas em função do trabalho no subsolo, em virtude disso, ensejou-se na confecção de diversas normativas para atender as necessidades da comunidade mineradora, como os artigos 293 à 301, todos da CLT (consolidação de Leis do Trabalho).

No entanto, no século XVIII, um médico italiano chamado Bernardino Ramazzini, publicou um trabalho sobre doenças ocupacionais chamado De Morbis Artificum Diatriba (Doenças do Trabalho), no qual relacionou os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados nas atividades exercidas por trabalhadores em várias ocupações. (CAMISASSA, 2020, *online*)

Entretanto, com a Revolução Industrial, muitas novas pesquisas sobre o fator doenças ocupacionais, foram surgindo, em função das precárias condições de trabalho da época, como jornadas de mais 14 horas diárias, mão massiva de mulheres e crianças e locais de trabalho insalubres, no entanto, por mais que os fatos fossem conhecidos por todos, apenas após muitas revoltas e intervenções dos movimentos operários, foi com que começaram a surgir as primeiras

legislações de proteção ao trabalhador.

Dessa forma, um dos marcos da legislação internacional relativa à proteção do trabalho foi a aprovação, pelo parlamento britânico, a partir do ano de 1802, de várias leis conhecidas como Leis das Fábricas.

Uma destas primeiras leis chamada *Factories Act 1802* (também conhecida como *Lei da Moral e Saúde dos Aprendizes*) trazia as seguintes obrigações para os proprietários das fábricas: (não se assustem com a lista a seguir, ela dos dá uma ideia das condições de trabalho da época):

O 'limo' a sujeira defe ser removido duas vezes por ano; A jornada diária de crianças entre 9 e 13 anos deve ser no máximo 8 (oito) horas, e no caso de adolescentes entre 14 e 18 anos a jornada não deve ultrapassar 12 (doze) horas; É proibido o trabalho de crianças menores de 9 (nove) anos, que deverão frequentar as escolas a serem abertas e mantidas pelos empregadores; Crianças devem ocupar quartos de dormir separados por sexo, sendo que cada cama deve ser ocupada por no máximo duas crianças; Os empregadores são responsáveis pelo tratamento de doenças infecciosas; Todos os ambientes da fábrica devem ser ventilados. (CAMISASSA, 2020, *online*)

Apesar de ser considerado um avanço sobre a proteção do trabalho, o Ato de 1802 não regulamentou a inspeção nas fábricas para verificação do cumprimento de suas disposições, o que aconteceu somente em 1833, conseqüentemente somente neste ano foi com que as normativas começaram a serem cumpridas.

Com o passar dos anos muitas conquistas foram alcançadas pelos trabalhadores, como o ato 1831, que proibia que os jovens com idade inferior a 21 anos, entre diversos outros como: no ano de 1914 com a criação do National Institute of Occupational Safety and Health (NIOS), no ano de 1919 com a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), e em 1938 com a Criação da American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), todos esses órgãos buscaram e buscam trazer mais dignidade ao trabalhador.

No Brasil, conforme cita a autora Mara Camisassa (2020), em seu artigo "História da Segurança e Saúde no Trabalho Brasil e no Mundo", enquanto a

Inglaterra no início do século XIX, já se preocupava com a proteção do colaborador, o Brasil, recebia sua primeira indústria textil por volta de 1870, e somente em 1891 surgiria o primeiro dispositivo legal que lecionava sobre proteção dos trabalhadores menores, chamado Decreto 1313.

Contudo a primeira legislação trabalhista foi criada somente em 1934, no governo de Getúlio Vargas, garantindo aos trabalhadores direitos básicos, como salário mínimo, jornada de trabalho como conhecemos hoje, de 8 horas diárias, férias e liberdade sindical. Porém, foi só em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que esses direitos foram sistematizados em um único documento e, desde então, essas são as leis que normatizam o trabalho no país. (CAMISASSA, 2020)

Nessas sete décadas que se passaram, as leis trabalhistas sofreram modificações: no governo João Goulart, quando o presidente incluiu os trabalhadores rurais na CLT; na ditadura militar, quando foi mutilado o direito à greve; e, mais recentemente, no governo de Michel Temer, quando foi feita uma reforma trabalhista.

1.3 Evolução Legislativa

Visando a subsidiar as ações de diagnóstico, tratamento e vigilância em saúde e o estabelecimento da relação da doença com o trabalho e das condutas decorrentes, o Ministério da Saúde, cumprindo a determinação contida no art. 6.º, §3.º, inciso VII, da LOS, elaborou uma Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, publicada na Portaria/MS n.º 1.339/1999. (COSTA, 2001)

Essa Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho foi também adotada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS), regulamentando o conceito de Doença Profissional e de Doença Adquirida pelas condições em que o trabalho é realizado, Doença do Trabalho, segundo prescreve o artigo 20 da Lei Federal n.º 8.213/1991, constituindo o Anexo II do Decreto n.º 3.048/1999

De acordo com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho, as principais doenças relacionadas ao trabalho são “Lesão por Esforço Repetitivo (LER); Distúrbio Relacionado ao Trabalho (DORT); Surdez definitiva ou temporária;

Sofrimentos psíquicos (Ansiedade e estresse); Dermatite alérgica de contato; Asma Ocupacional; Dermatose Ocupacional”. (ANMT, 2022, *online*)

Com isso, consoante, ao processo da evolução da história do trabalho, através de revoltas os trabalhadores conseguiram conquistar muitos dos seus direitos, juntos assim tornando possível que o Estado proteja todos aqueles submetidos a sua responsabilidade.

Todavia, a legislação trabalhista brasileira, somente começa a dispor sobre a proteção e segurança do trabalhador em 1891 no Decreto 1313, este estabelecia providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal” (na época, o Rio de Janeiro).

O Decreto 1.313/91 é considerado o marco da Inspeção do Trabalho no Brasil, pois instituiu a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris em que trabalhavam menores.

Entretanto, conforme coloca pela pesquisadora Mara Camissasa (2020, *online*), apesar de sua importância, este decreto nunca foi cumprido, tendo-se notícia que os primeiros inspetores gerais foram nomeados somente em 1930.

Já em 1919, acontece a publicação do decreto 3.724, onde foi considerada uma das legislações pioneiras no Brasil no que se refere aos cuidados sobre a segurança e saúde do trabalho.

Este decreto apresentou uma grande evolução com relação ao decreto 1.313/1891. Apesar de ainda considerar a possibilidade de trabalho de menores de idade e abranger somente determinadas categorias de trabalhadores, sua redação tratava de vários assuntos que constam atualmente na lei previdenciária 8213/91 (que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social).(CAMISSASA, 2020)

Conforme publicação do tribunal do trabalho da 4ª região, a carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores: instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa.

Sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos, com o direito de funcionar autonomamente. Da mesma forma, a Constituição de 1937 também consagrou direitos dos trabalhadores.

A Assembleia Constituinte de 1946, convocada após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, acrescentou à legislação uma série de direitos antes ignorados: como o reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural. Outra conquista importante da época foi a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social.

Contudo, conforme colocado pelo TRT a Constituição Federal de 1967, trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório. (TRIBUNAL REGIONAL, 2013)

Com o fim do regime militar e a promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988 pela Assembleia Nacional Constituinte, dá-se início a uma nova era na vida dos trabalhadores brasileiros. A nova carta, considerada a mais democrática de todas, reforça, em seu artigo 114, § 2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Dentre os muitos avanços propostos pela Constituição Cidadã, como foi denominada, destaca-se a proteção contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho prestado; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias, licença-paternidade; irredutibilidade salarial e limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 44 semanais. Destaque-se, também, a proibição de qualquer tipo de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador

portador de deficiência.(TRIBUNAL REGIONAL, 2013)

Dessa forma é verificado que em virtude das grandes mudanças, com o tempo os trabalhadores conseguiram alcançar seus direitos, contudo, as doenças ocupacionais ainda são uma realidade, ademais, essas continuam a evoluir com as novas tecnologias e deixaram de atingir somente os profissionais com trabalhos repetitivos ou aqueles em trabalhos ligados a mineração, hoje, em funções administrativas, em virtude das grandes metas e pressões, muitos tem desenvolvido doenças psicossomáticas, como o Burnout.

Em 2019, a OMS classificou o Burnout como um “fenômeno ligado ao trabalho” e descreve seus sintomas como: “sensação de esgotamento, cinismo ou sentimentos negativos relacionados a seu trabalho, eficácia profissional reduzida” (OMS, 2019).

Para o médico, psiquiatra, PhD e professor da Fundação Dom Cabral, Roberto Aylmer (2021, *online.*), a mudança na classificação faz a relação da doença com o ambiente de trabalho e traz uma interpretação direta e indireta de responsabilidade da empresa sobre a saúde integral dos funcionários. “É claro quando colocam como uma doença relacionada ao trabalho, e não ao trabalhador. O estresse mal administrado se torna um problema crônico relacionado ao local de trabalho e problemas de gestão da empresa”, afirma. (GRANATO, 2021, *online*)

Segundo o especialista, o reconhecimento pela OMS terá um efeito em processos trabalhistas relacionados ao tema. Na Justiça, a responsabilização da empresa será avaliada a partir do laudo médico comprovando o Burnout junto com o histórico do profissional e uma avaliação do ambiente de trabalho, inclusive coletando relatos de testemunhas. Em geral, serão coletadas provas de uma degradação emocional e fatores causadores da síndrome, como assédio moral, metas fora da realidade ou cobranças agressivas. (GRANATO, 2021)

1.4 Princípio do Intervencionismo e sua Aplicação Legislativa

De acordo com o artigo publicado pela rede de ensino Luiz Flávio Gomes, em direito laboral ou do trabalho, tem-se o intervencionismo básico do Estado como a interferência de normas cogentes de Direito Público com vistas à delineação de

um sistema que estabeleça princípios mínimos de proteção direcionada ao empregado hipossuficiente. (MOURA, 2019)

Assim, a doutrina atribuiu a denominação de intervencionismo básico do Estado, como a atuação deste, em fazer uso de seu poder/dever para garantir os direitos mínimos dos trabalhadores, respeitando-se, em consequência, o princípio da dignidade da pessoa humana.

A própria CLT, baseando-se na premissa de hipossuficiência e desigualdade da relação empregado x empregador, norteia-se por consagrados princípios como o da Proteção, o da norma mais favorável ao obreiro, o da Igualdade, dentre outros muitos. (MOURA, 2019)

Todavia, há sempre o lado negro da força. E, no caso em tela, eles são muitos: trabalhadores que se aproveitam do mecanismo favorável abrindo margem para o desvio; grandes empresários que, visando corte de gastos, fazem uso da mitigação de direitos e garantias fundamentais do trabalhador; e até mesmo o Estado, que na figura de seus representantes, visando satisfazer interesses pessoais, encontra lacunas ao arbítrio. (MOURA, 2019)

Sobre o tema, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luis Roberto Barroso (2019, *online*), adverte:

O que a isonomia veda, portanto, são as desequiparações que não tenham um fundamento racional e razoável e que não se destinem a promover um fim constitucionalmente legítimo. Veda-se o arbítrio, o capricho, o aleatório, o desvio. O princípio da isonomia forma uma imperativa parceria com o princípio da razoabilidade. A razoabilidade é o parâmetro pelo qual se vai aferir se o fundamento da diferenciação levada a cabo por qualquer agente público é aceitável e se o fim por ela visado é legítimo. Em suma: o princípio pode ser violado pela desequiparação de iguais ou pela equiparação de desiguais.

Contrario sensu ao postulado geral, a regra isonômica é violada sempre que há tratamento desigual injustificável e, por isso mesmo, deve ser aplicada e regulamentada cuidadosamente, a fim de que não se desvie de seu intento. (MOURA, 2019, *online*)

Dessa forma, para que o estado tenha um parâmetro sobre a necessidade das aplicações das normativas que protejam os trabalhadores brasileiros, são realizados levantamentos, de acordo o levantamento da B2P consultoria especializada no acompanhamento de gestão de funcionários, as principais causas de afastamentos do trabalho foram:

Lesões - 2247 afastamentos; Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo - 1.917 afastamentos, Transtornos mentais e comportamentais - 1.714 afastamentos; Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde - 736 afastamentos; Doenças do aparelho digestivo - 605 afastamentos. (LIMA, 2023, *online*)

Já em 1998, foram registrados pelo MPAS, no país, 401.254 acidentes de trabalho, distribuídos entre acidentes típicos (337.482), de trajeto (35.284) e doenças do trabalho (28.597). O total de acidentes distribui-se entre os setores da indústria (46,1%), serviços (40,1%) e agricultura (8,1%), sendo que 88,3% ocorreram nas regiões Sudeste e Sul. (DIAS, 2001, *online*)

Dessa forma é verificada a importância do Ministério do Trabalho realizar este acompanhamento, através dos levantamentos realizados pelos órgãos, assim verificando onde há possibilidade de melhoria.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIO PROTECIONISTA E INTERVENCIONISTA

O presente capítulo trata sobre a aplicação dos princípios protecionista e intervencionista dentro do Direito do Trabalho em concordância com as normativas que buscam a manutenção da saúde ocupacional.

No contexto é apresentado o conceito, o panorama jurídico junto dos seus principais entendimentos e as condições da aplicação da lei trabalhista e seu processode prova.

2.1 Conceito

O direito tem como uma das principais base os princípios, mas o que são esses?

Segundo Miguel Reale:

Princípios são, pós verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários. (1986.p 60).

Já nos dizeres de Luís Roberto Barroso,

são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte

com fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui. (1999, p. 147).

A doutrina de Ruy Samuel Espíndola:

[...] No Direito Constitucional é que a concepção de fundamento da ordem jurídica como ordem global se otimiza diante da teoria principialista do Direito. Assim, os princípios estatuidos nas Constituições – agora princípios constitucionais -, ‘postos no ponto mais alto da escala normativa, eles mesmos, sendo normas, se tornam, doravante, as normas supremas do ordenamento’ (1999. p. 74).

Contudo, quando tratamos da seara trabalhista, os princípios essenciais que alicerçam do Direito do Trabalhador são o Protecionista e o Intervencionista.

Neste último, tem-se como o princípio intervencionista, o **intervencionismo** básico do Estado como a interferência de normas cogentes de Direito Público com vistas à delineação de um sistema que estabeleça princípios mínimos de proteção direcionada ao empregado hipossuficiente. (SARAIVA, 2009.).

Assim, a doutrina atribuiu a denominação de intervencionismo básico do Estado, como a atuação deste, em fazer uso de seu poder/dever para garantir os direitos mínimos dos trabalhadores, respeitando-se, em consequência, o princípio da dignidade da pessoa humana. (SARAIVA, 2009.).

Nesse sentido, assim como o posicionamento mundial sobre o tema, o ordenamento atual também decidiu por adotar uma presunção da existência de uma clara hipossuficiência do trabalhador frente a seu empregador, de maneira que configura a própria legislação – e seus mecanismos de proteção – de forma a resguardá-lo de injustiças e prejuízos decorrentes desse panorama. É o princípio da Proteção. (MOURA, 2019).

Consoante a isso, sabe-se que o Estado, como o responsável por manter a ordem e o bem-estar da população, haja vista resultado das dimensões/gerações dos Direitos fundamentais, este, não deve, em regra, adotar viés de parcialidade ao constituir o estado democrático de Direito sobre o qual está fundamentado, entretanto, em razão da necessidade dos princípios protecionistas no direito do

trabalho se faz necessário sua percussão nessa matéria. (MOURA, 2019).

Todavia, sempre existe lacunas para a má-fé. E, quando se trata desse tema, estes são muitos, como exemplo temos: trabalhadores que se aproveitam do mecanismo favorável abrindo margem para o desvio; grandes empresários que, visando corte de gastos, fazem uso da mitigação de direitos e garantias fundamentais do trabalhador; e até mesmo o Estado, que na figura de seus representantes, visando satisfazer interesses pessoais, encontra lacunas ao arbítrio. (MOURA, 2019).

Sobre o tema, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luis Roberto Barroso, adverte:

O que a isonomia veda, portanto, são as desequiparações que não tenham um fundamento racional e razoável e que não se destinem a promover um fim constitucionalmente legítimo. Veda-se o arbítrio, o capricho, o aleatório, o desvio. O princípio da isonomia forma uma imperativa parceria com o princípio da razoabilidade. A razoabilidade é o parâmetro pelo qual se vai aferir se o fundamento da diferenciação levada a cabo por qualquer agente público é aceitável e se o fim por ela visado é legítimo. Em suma: o princípio pode ser violado pela desequiparação de iguais ou pela equiparação de desiguais. (BARROSO, 2010, p.19-20).

Contrario sensu ao postulado geral, a regra isonômica é violada sempre que há tratamento desigual injustificável e, por isso mesmo, deve ser aplicada e regulamentada cuidadosamente, a fim de que não se desvie de seu intento. (MOURA;2019).

2.2 Panorama Jurídico

Dessa forma, buscando trazer a aplicação dos princípios supracitados dentro do atual panorama jurídico, acerca do tema Doenças Modernas e o Direito do Trabalho, vale ressaltar, que, em função do crescente número de jurisprudências e decisões, as normas trabalhistas veem em crescente ambição da proteção do trabalhador quanto as novas doenças ocupacionais, como o burnout, ansiedade e asdoenças psicossociais.

Como já citado, as doenças ocupacionais são problemas de saúde desenvolvido pelo trabalhador que tenha causa direta ou indireta como tipo de atividade exercida. Sendo assim, de responsabilidade da empresa oferecer um ambiente propício e saudável para o trabalhador desempenhar as suas atividades, evitando dessa forma, o desenvolvimento de enfermidades voltadas ao trabalho.

Entretanto, o adoecimento ocupacional também pode ser desenvolvido a partir de condições estressantes da rotina do trabalhador. Como o caso de profissionais com LER/DORT, ou seja, doenças causadas pelo esforço repetitivo. Até mesmo trabalhadores que adquirem uma Síndrome do Burnout ou outras doenças psicossociais. (MALUF, 2023).

Portanto, se o trabalhador vir a desenvolver qualquer doença ocupacional, deve ele estar ciente que ele está amparado por direitos específicos, uma vez que, ele é contribuinte do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), e é direito desse poder se afastar do trabalho para fazer o tratamento de forma adequada. E para isso, ele deve receber o auxílio-doença para garantir a sua subsistência durante o período de afastamento. (MALUF, 2023).

Contudo, com a intenção de apresentar uma listagem dos principais direitos disponibilizados pelo Instituto Nacional do Seguro Social, esses são:

o Auxílio-doença acidentário que é destinado aos beneficiários do INSS que precisarem de um período acima de 15 dias de afastamento do trabalho para o tratamento da doença. Neste caso, quando identificado que a doença está incapacitando o funcionário, é preciso abrir uma CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). A empresa deve fazer isso até 1 dia útil após o comunicado do funcionário sobre a necessidade de afastamento. (MALUF, 2023).

Se a empresa não o fizer, o próprio funcionário pode preencher neste site. Após comunicado, durante os 15 primeiros dias de afastamento, o funcionário receberá o salário da empresa. Porém, se for preciso um período maior do que este, então será necessário entrar com o pedido de auxílio-doença acidentário. Também a Estabilidade, que uma vez que o funcionário tenha se recuperado e já estar apto a

retornar às atividades, este terá uma estabilidade de até 12 meses. Isto quer dizer, o trabalhador reintegrado não pode ser demitido sem justa causa. (MALUF, 2023).

Caso a empresa não cumpra com essa norma, o trabalhador deve procurar um advogado trabalhista, ou propor ação em nome próprio através do *JUS POSTULANDI*. Assim, ele poderá solicitar na Justiça o seu retorno ao trabalho com todos os seus direitos garantidos. Ademais, o auxílio acidente também é considerado como outro benefício do INSS. Este é destinado aos trabalhadores que tiverem sua capacidade reduzida por conta de uma doença ocupacional ou acidente do trabalho. (MALUF, 2023).

Neste caso, são sequelas que comprometem o desempenho total do funcionário, diminuindo sua capacidade quando comparado ao período antes da doença. Dessa forma, o funcionário recebe o benefício até se aposentar. (MALUF, 2023).

Todavia, existem mais direitos, como a indenização, a aposentadoria integral e outros que podem ser requeridos a partir da comprovação da enfermidade corporativa. Se desenvolvida a doença ocupacional, e essa foi comprovada por perícia médica do INSS, então deve o colaborador solicitar pelo auxílio. Após o recebimento do auxílio, se houver uma incapacidade laboral, então é direito do enfermo por solicitar a aposentadoria por invalidez. (MALUF, 2023).

Dessa forma, segue abaixo uma decisão em instância superior do TST – processo 62.2015.5.01.0343.

AGRAVO. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015 /2014 E ANTERIOR À LEI 13.467 /2017 . 1. **DOENÇA OCUPACIONAL**. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. ..INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ART. 896 , § 1º-A, I, DA CLT . EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA. 2. **DOENÇA OCUPACIONAL**. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 3. VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. APELO DESFUNDAMENTADO. 4. **DOENÇA OCUPACIONAL**.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS (PENSÃO). APELO DESFUNDAMENTADO. A existência de **doença** decunho **ocupacional** ou sequela de acidente de trabalho, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). No presente caso, o quadro fático retratado no acórdão proferido pelo TRT evidencia a existência dos requisitos 'dano' e 'nexo causal', atinentes à **doença ocupacional** e à atividade exercida pelo Obreiro, e, além disso, fornece indícios consistentes da existência de culpa patronal. A decisão proferida pela Corte Regional foi devidamente fundamentada nas provas constantes dos autos, portanto, não há falar que o Empregado não comprovou o dano moral sofrido. Dessa forma, prevalece a obrigação de indenizar, conforme decidido pela Corte Regional. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. (TST, 2022, *online*). (Grifo do Autor)

Diante desta, é verificada a aplicação dos princípios intervecionista e protecionista, uma vez que, conforme o texto da decisão:

A existência de **doença** de cunho **ocupacional** ou sequela de acidente de trabalho, por si só, viola a dignidade do ser humano (limitação de sua condição física, ainda que temporária), geradora de indiscutível dor íntima, desconforto e tristeza. Não há necessidade de prova de prejuízo concreto (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico), até porque a tutela jurídica, neste caso, incide sobre um interesse imaterial (art. 1º, III, da CF). (TST, 2022, *online*). (Grifo do Autor)

Por meio desta, conseguimos verificar que o não cumprimento das normativas de proteção do trabalhador viola o princípio da dignidade humana, uma vez que, existe sim uma doença que causou malefício não só físico, como também um malefício psíquico, onde verificamos que o mundo jurídico vem ambiciosamente trabalhando por olhar pelo bom uso das normativas trabalhistas.

2.3. Condições jurídicas e o processo de prova

A Constituição da República de 1988 tem na proteção do homem o seu

objeto, seu meio e seu fim. Em seu preâmbulo que ao instituírem o Estado Democrático, visaram os constituintes a assegurar o exercício dos direitos sociais, o bem-estar, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, fundada na harmonia social etc.

Na Constituição Cidadã o valor social do trabalho é erigido a fundamento da República (art. 1º, IV) e da ordem econômica (art. 170), dispondo-se ademais que ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

Por outro lado, reza o artigo 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Assegura ainda o artigo 7º, XXII, da Constituição, como direito do trabalhador, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de norma de saúde, higiene e segurança”.

Para dar eficácia concreta aos preceitos constitucionais, cuidou o legislador ordinário de editar normas de caráter imperativo, cogente, com vistas a garantir adequadas condições de trabalho, a exemplo do artigo 157, I e II, da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Desse modo verifica-se que o legislador, busca inserir em lei a responsabilidade civil do empregador pelos danos decorrentes de doença ocupacional, através do artigo 20 da Lei 8.213/91 e seus incisos I e II.

Art. 20 - Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo

anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

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

Também no artigo 121 da lei 8.213/91, estatui que “O pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente do trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

Tais disposições encontram-se em perfeita sintonia com o previsto no art. 7º, XXVIII, da CF/88, que proclama ser direito do trabalhador “seguro de acidente do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização no caso de dolo ou culpa”. A indenização devida segue o princípio da restitutio in integrum, abrangendo tudo aquilo que o trabalhador deixou de ganhar ou que teve de desembolsar, nos moldes dos artigos 949 e 950 do CC, in verbis:

Art. 949 - No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Art. 950 - Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminuir a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

A partir disso, apoiando-se em todas as normativas acima citadas, buscando demonstrar o espectro legal do processo de prova, devemos visualizar alguns artigos, como o dispositivo do art. 21-A da Lei 8213/91:

Art. 21-A. A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Dessa forma, consoante aos procedimentos de prova, para a aplicação dos direitos disponíveis no Instituto Nacional de Seguro Social, as perícias trabalhistas são uma das principais atividades para a verificação da gravidade do fato, dentre a verificação do estado do local de trabalho dentre outros.

Todavia, em matéria de distribuição do ônus da prova, dispõe a CLT em seu art. 818 que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Por ser insuficiente tal método para solução de todas as lides, está o julgador trabalhista autorizado pelo art. 769 da CLT a lançar mão da técnica processual do CPC, o qual dispõe, em seu art. 333 que:

Art. 333. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Com o advento da Emenda Constitucional 45, agregou-se à competência da Justiça do Trabalho o julgamento das ações tendentes à reparação por dano moral oriundo de acidente do trabalho ou doença ocupacional, que até então tramitavam na Justiça Comum, trazendo consigo enorme polêmica no que concerne à matéria probatória. Notória se tornou entre os julgadores a cizânia acerca do tema, adotando alguns, indiscriminadamente, a teoria do risco objetivo e, no polo oposto, a teoria da culpa.

No entanto, quer se adotasse a teoria subjetiva da responsabilidade civil (que exige do trabalhador a prova da culpa do empregador, do nexo causal e do dano), quer se adotasse a teoria do risco criado (em que se prescinde de prova da culpa), aprova do nexo de causalidade sempre recaía sobre o obreiro, justamente a parte presumivelmente menos apta a produzi-la. (OLIVEIRA, 2009)

Como leciona Sidney Machado, com efeito, a MP 316 – hoje Lei 11.430/06 –, ao ampliar o regime de presunção legal, introduziu profunda alteração no critério de prova do acidente de trabalho por doença ocupacional, ao adotar o sistema de presunção da doença ocupacional quando demonstrado o nexo técnico epidemiológico. O avanço é benfazejo porque, como diz o mesmo autor:

Diferentemente dos acidentes típicos, em que o nexo causal é de fácil verificação, as doenças ocupacionais, pela sua própria natureza, oferecem enormes dificuldades práticas para se estabelecer com precisão científica a relação causal entre a moléstia e o trabalho. Os laudos médicos periciais, em regra, não conseguem fixar em suas conclusões, com certeza e exatidão, a relação de causalidade e, assim, tendem a rejeitar a caracterização do acidente justamente pela falta de evidência de nexo causal. Os movimentos sociais de promoção da saúde do trabalhador e organismos internacionais ligados à proteção social há muito tempo denunciam os equívocos interpretativos da Seguridade Social e, muitas vezes, do próprio judiciário, que condicionavam a caracterização da doença ocupacional à prova inequívoca do nexo causal, com o pesado ônus para a vítima. De fato, a ausência de um tratamento equitativo específico para a prova das doenças ocupacionais tem levado à dramática situação de toda uma legião de vitimados pelo trabalho que, justamente por dificuldades de prova, não têm acesso ao seguro dos acidentes de trabalho e, como consequência, não conseguem responsabilizar os seus empregadores pelos danos suportados.

Trata-se de certo de presunção relativa, *juris tantum*, elidível por prova em contrário, cujo ônus recai sobre o empregador.

A capacidade de produzir tal prova, evidentemente, é muito maior para o empregador, pois detém todas as informações ambientais do local de trabalho, de modo que a legislação previdenciária em comento apresenta inegável evolução no que concerne à garantia da ampla defesa, ao estabelecer presunção favorável ao trabalhador sempre que o diagnóstico médico indicar correlação entre atividade profissional e doença. (OLIVEIRA; 2009)

Conforme restou demonstrado nas presentes linhas, a Lei 11.430/06 representa inegável avanço no âmbito do Direito Previdenciário, visto que, uma vez identificado o nexo técnico epidemiológico entre a atividade empresarial e a doença adquirida pelo trabalhador na conformidade do anexo II do Decreto nº 3.048/99, será concedido o benefício acidentário, cabendo ao empregador demonstrar a inoccorrência de relação de causalidade entre trabalho e moléstia, nos termos do § 2º do art. 21-A, introduzido na Lei 8.213/91. (OLIVEIRA, 2009)

Na esfera previdenciária, como se vê, o ônus da prova restou invertido em prol do trabalhador, considerando que os conceitos de doença ocupacional contidos no artigo 20 da Lei 8.213/91 aplicam-se tanto no âmbito previdenciário

quanto nas esferas civil e trabalhista, o mesmo princípio deve ser adotado na processualística do trabalho. (OLIVEIRA, 2009).

Logo, não obstante tratar-se de legislação previdenciária, pode e deve o julgador trabalhista aplicar o artigo 21-A da Lei 11.430/06, presumindo o nexo entre a doença e a atividade profissional no julgamento das ações relacionadas às doenças profissionais elencadas no Anexo II do Decreto 6.042/07. (OLIVEIRA, 2009).

Portanto, a presunção legal da doença ocupacional, quando verificado o NTE, encontra-se em evidente sintonia com os valores constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da proteção ao meio ambiente. (OLIVEIRA, 2009).

CAPÍTULO III – POSIÇÃO JURÍDICA E O TRATAMENTO LEGAL

O presente capítulo busca trazer o atual posicionamento jurídico e o tratamento legal sobre a aplicação das normas, diante do cenário jurídico e legislativo do Brasil. No contexto é apresentado os aspectos gerais, os requisitos legais junto do posicionamento doutrinário e dos tribunais, trazendo à tona as discussões mais atuais referente ao tema, Doenças Modernas e o Direito do Trabalho.

3.1 Aspectos Gerais

As "doenças modernas" referem-se a condições de saúde que têm se tornado mais prevalentes devido a mudanças no estilo de vida, avanços tecnológicos e transformações na natureza do trabalho.

No contexto do direito do trabalho, essas doenças têm gerado discussões sobre vários tópicos, dentre eles a responsabilidade do empregador, uma vez que, empregadores podem ser responsabilizados por medidas insuficientes de saúde e segurança no local de trabalho, que podem, inclusive, contribuir para o desenvolvimento de doenças modernas entre os funcionários (DELGADO, 2020).

Outro questão relevante é a licença médica. Hoje os trabalhadores podem ter direito a licenças médicas para tratar essas doenças modernas e as leis trabalhistas frequentemente regulamentam a duração e as condições para a concessão dessas licenças (DELGADO, 2020).

Ademais, pode-se citar a prevenção no atual contexto mundial. O direito do trabalho também promove a prevenção de doenças modernas, incentivando a adoção de políticas de bem-estar no local de trabalho, como pausas regulares, ergonomia adequada e programas de promoção da saúde, também a proteção ao trabalhador - algumas jurisdições oferecem proteções específicas para trabalhadores que desenvolvem doenças modernas relacionadas ao trabalho, garantindo que eles recebam tratamento adequado e não sofram discriminação (DELGADO, 2020).

É importante ressaltar que as leis e regulamentos relacionados a doenças modernas e o direito do trabalho variam de país para país e estão sujeitos a mudanças. Portanto, é essencial consultar as leis e regulamentos locais ou um profissional jurídico, com intuito de verificar se houve alguma mudança, ou como funciona a aplicação das normas.

O tema "Doenças Modernas e o Direito do Trabalho" aborda a interseção entre as doenças contemporâneas, muitas vezes relacionadas ao estilo de vida e ao ambiente de trabalho, e os direitos dos trabalhadores (DELGADO, 2020).

Segundo a doutrina de renomados autores no campo do direito do trabalho, como Maurício Godinho Delgado, esse tópico envolve questões como a responsabilidade do empregador na prevenção de doenças, a concessão de licenças médicas, a promoção da saúde no local de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores que sofrem de doenças modernas (DELGADO, 2020).

A doutrina destaca a importância de se equilibrar os interesses do empregador e do empregado, garantindo que os trabalhadores tenham um ambiente seguro e saudável, ao mesmo tempo em que os empregadores cumpram suas obrigações legais (DELGADO, 2020).

Em resumo, o estudo das doenças modernas no contexto do Direito do Trabalho busca estabelecer um quadro legal que proteja os direitos dos trabalhadores e promova um ambiente de trabalho seguro e saudável, refletindo as mudanças nas condições de trabalho e as preocupações de saúde contemporâneas.

3.2 Requisitos para peticionamento da ação trabalhista

O processamento de uma ação relacionada a uma doença ocupacional no direito do trabalho geralmente requer o cumprimento de vários requisitos. Estes podem variar de acordo com a jurisdição, mas, de maneira geral, inclui o diagnóstico médico que estabeleça a relação entre a doença e as condições de trabalho. Isso envolve a comprovação de que a doença é, de fato, uma doença ocupacional, também a comprovação de causa, onde, deve haver evidências que demonstrem que a doença

foi causada ou agravada pelas condições de trabalho. Isso pode exigir relatórios médicos, testemunhos de especialistas e outros documentos que sustentem a alegação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

Ademais, também deve ocorrer a notificação ao empregador, hoje muitas jurisdições exigem que o trabalhador notifique o empregador sobre a doença ocupacional dentro de um prazo específico. O empregador deve ser informado da situação para que possa tomar medidas apropriadas, como manter registros adequados e documentação médica relacionada à doença ocupacional (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

O trabalhador deve seguir os procedimentos legais adequados para apresentar a ação. Isso pode envolver a contratação de um advogado, o preenchimento de formulários judiciais e a apresentação da ação perante o tribunal competente, para que possa seguir os prazos legais, pois, conhecer e cumprir os prazos legais é essencial. Em muitas jurisdições, há limitações de tempo para apresentar ações relacionadas a doenças ocupacionais (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

Como dita o processo trabalhista, é importante que se possa reunir provas sólidas, como registros médicos, relatórios de segurança no trabalho e testemunhas, se necessário, é fundamental para fortalecer o caso. Além disso a negociação e a mediação deve ser tentada antes de entrar com uma ação, em alguns casos, pode ser recomendável tentar resolver a questão por meio de negociação ou mediação (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2001).

Conforme especificado pelo artigo 840 da CLT, os requisitos para entrar com uma reclamação serão os seguintes:

Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo. (Redação dada pela Lei nº

13.467, de 2017)

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Como é verificado, no artigo 840 da CLT, a reclamação trabalhista poderá ser escrita ou verbal, isso se deve em razão do *Jus Postulandi*, onde no Direito do Trabalho poderá ser evocado até o TRT (Tribunal Regional do Trabalho), ademais em seu parágrafo 1º é designado os requisitos necessários dessa.

3.3 Posicionamento doutrinário

Visando, pontuar o que é Doutrina, de acordo com Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, Trata-se de um conjunto de princípios, ideias e ensinamentos de autores e juristas que, no caso, servem de base para o Direito e que influenciam e fundamentam as decisões judiciais. É fonte do Direito, utilizada também para a interpretação das leis, fixando as diretrizes gerais das normas jurídicas. (FERREIRA, 2022, Online).

Dessa forma, buscando retomar ao tema inicial, conforme exposto por Leandro do Amaral D. de Dorneles, em seu artigo “o Direito do Trabalho e a Teoria das Vulnerabilidades Laborais”:

A teoria geral da relação de emprego desenvolveu-se em meio ao contexto produtivo tipicamente fordista. A operacionalidade do direito do trabalho ‘tradicional’ pode ser traduzida como uma troca entre proteção e subordinação. Nesta dinâmica, as regras protetivas incidem apenas nas relações onde a subordinação típica se faz presente. No entanto, atualmente, o modelo fordista não é mais hegemônico. Em um mundo do trabalho contemporâneo cada vez mais caracterizado pela diversificação das relações de trabalho, esta operacionalidade tradicional baseada no binômio proteção/subordinação muitas vezes revela-se insuficiente para que o direito do trabalho cumpra a sua finalidade precípua, qual seja, a correção de desigualdades (DORNELES, 2021).

Dessa forma, verifica-se que cada vez mais os modelos produtivos tendem a evoluir, de maneira que as correções das desigualdades e a proteção dos trabalhadores estejam com a equiparados ao princípio da dignidade humana.

Todavia, buscando explanar sobre a teoria geral da relação de emprego,

onde essa busca basear-se na concepção do conceito de empregado, destinatário das normas de proteção do trabalho, a partir de elementos configuradores como a pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica (RAMOS, 2006, Online).

A primeira ideia proposta pela teoria geral da relação de emprego na descrição de seu objeto é tratar-se de uma relação jurídica entre sujeitos desiguais. Assim, conforme a doutrina, a hipossuficiência é o principal fundamento para a própria existência do direito do trabalho e de seu princípio basilar da proteção dos trabalhadores (DORNELES, 2021).

Poucos autores, no entanto, atrevem-se a esclarecer o que se deve entender por hipossuficiência. Cesarino Júnior, um dos expoentes deste seleto grupo de autores, dissertando sobre o tema, afirma:

A tendência do Direito Moderno de encarar as diversas circunstâncias em que os homens se apresentam fez sobressair uma diferença fundamental existente entre eles: a econômica. Do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários e não proprietários, isto é, ricos e pobres (CESARINO, 1980).

A partir dos ensinamentos de Cesarino Junior, pode-se concluir que a expressão hipossuficiência, costumeira na argumentação juslaboral, em sua acepção técnica originária, remete-nos fundamentalmente às manifestas desigualdades econômica e social existentes entre o trabalhador e o seu empregador. Ou seja, a percepção teórica da manifesta desigualdade de fato existente entre os sujeitos da relação de emprego consolidou a premissa da hipossuficiência, que é explicada por desequilíbrios de raízes econômicas (“ricos e pobres”) e sociais (“proprietários e não proprietários”) (DORNELES, 2021).

Por sua vez, essa premissa teórica de hipossuficiência, que procurava traduzir a evidente desigualdade existente entre os polos prestador e tomador de serviços, foi normativamente traduzida por “dependência” em diversos sistemas jurídicos, inclusive no Brasil: o trabalhador hipossuficiente seria aquele que labora sob a dependência patronal. Em que pese a indeterminação do termo “dependência” e as discussões teóricas inicialmente travadas para defini-lo, doutrinariamente restou

consagrada a sua adjetivação como “hierárquica” ou “jurídico-pessoal” (DORNELES, 2021).

Entretando, buscando, trazer fatores que determinam a causalidade do adoecimento da classe trabalhadora é importante entender, as causas e suas concausalidades dentro do Processo Trabalhista, Cavalieri Filho, citado por Oliveira (2016, p.57) ensina que a “concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o causal” (CAVALIERI, 2015).

Além disso, deve ser levado em conta a classificação quanto ao tempo, também o grau da concausalidade na doença profissional ou do trabalho. O fator laboral pode ter contribuído de forma discreta, moderada ou intensa juntamente com os fatores extralaborais que provocaram o acidente ou a doença ocupacional (DORNELES, 2021). [...] na seara da responsabilidade civil, o grau da contribuição do trabalho, como fator concausal nos acidentes ou doenças ocupacionais deve ser considerado e pode influenciar nos arbitramentos dos valores indenizatórios, [...]. (OLIVEIRA, 2016, p.60).

Deste apanhado, quando a enfermidade que acometeu um trabalhador tem como causa um ou mais fatores extralaborais, importante observar alguns requisitos. Assim deve ser observado se o labor (DORNELES, 2021):

[...] a) atuou como fator contributivo para o adoecimento; b) atuou como fator desencadeante ou agravante de doença preexistente; c) provocou a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário. Se a resposta for positiva, estaremos diante do nexos concausal. (OLIVEIRA, 2016).

Noutro norte, não se pode olvidar que existem causas excludentes de responsabilidade.

O §1º do artigo 20 da Lei 8.213/91 prevê que:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as I - doença profissional, assim entendida a produzida ou

desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. seguintes entidades mórbidas:

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Ou seja, a concausa não exclui a responsabilidade pelo empregador. Tal hipótese configuraria divisão de responsabilidade, mas nunca exclusão, até por inexistência de previsão legal. Deste apanhado, é possível entender que há responsabilidade civil do empregador mesmo quando o trabalho é concausa ao aparecimento ou desenvolvimento da doença ocupacional (DORNELES, 2021).

3.4. Posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ)

Em alguns posicionamentos o Supremo Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal refletem sobre o adoecimento da classe trabalhadora através de suas decisões, contudo quando cabe recurso para os tribunais superiores?

Ao Supremo Tribunal de Justiça cabe recurso especial quando a decisão recorrida: contrariar tratado ou lei federal, ou negar-lhes vigência; julgar válido ato de governo local contestado em face de lei federal; der a lei federal interpretação divergente da que lhe haja atribuído outro tribunal (FACHINI, 2023).

Todavia, quanto ao Supremo Tribunal Federal é cabível recurso em situações excepcionais, quando se busca tratar de assuntos de natureza constitucional. O julgamento do recurso compete ao STF, visto que ele é o guardião da Constituição Federal e responsável pela interpretação das normas constitucionais (DELGADO, 2023).

Dessa forma é verificado que as decisões que tramitam até os referidos tribunais, tendem a discutir temas específicos, como decisões que contrariem tratados ou leis federais, ou quando buscam tratar assuntos de natureza constitucionais, entretanto, em razão de algumas divergências processuais, é necessário que haja um posicionamento superior.

Dessa forma, buscando exemplificar, o Supremo Tribunal de Justiça expõe no processo do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 2.157.274 - RS (2022/0193889-9)
DECISÃO Cuida-se de agravo apresentado por EDUARDO IDALINO SILVEIRA contra a decisão que não admitiu seu recurso especial. O apelo nobre fundamentado no artigo 105, inciso III, alínea a, da CF/88, visa reformar acórdão proferido pelo TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, assim resumido: APELAÇÃO CÍVEL. SEGURO DE VIDA. AÇÃO DE COBRANÇA. NEGATIVA DE COBERTURA SECURITÁRIA. COBERTURA PARA INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE. AUSENTE INVALIDEZ PERMANENTE. NÃO OCORRÊNCIA DE ACIDENTE. COBERTURA INDEVIDA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA DE IMPROCEDÊNCIA. APELAÇÃO DESPROVIDA. UNÂNIME. Quanto à primeira controvérsia, pela alínea a do permissivo constitucional, a parte recorrente alega violação dos arts. 19 e 20 da Lei n. 8.213/91, no que concerne à necessidade de pagamento integral da indenização securitária, tendo em vista a existência de uma limitação permanente que gerou a redução da sua capacidade laborativa, devendo enquadrar-se como invalidez por acidente, trazendo o (s) seguinte (s) argumento (s): O recorrente foi acometido por doença ocupacional em decorrência das atividades exercidas na empresa estipulante que lhe exigia esforço contínuo e repetitivo, apresentando quadro de tendinopatia do ombro direito e esquerdo, com perda da capacidade laborativa no percentual de 18,75%, com nexos causal reconhecido. Restou demonstrado no processo de conhecimento que o laudo do perito vai totalmente de encontro ao laudo pericial extraído do processo trabalhista apresentado com a inicial, pois o médico perito reconheceu a limitação funcional e o nexo com o trabalho. [...] Assim, incidem os óbices das Súmulas n. 5 e 7 do STJ, uma vez que a pretensão recursal demanda reexame de cláusulas contratuais e reexame do acervo fático-probatório juntado aos autos. Portanto, "a pretensão de alterar tal entendimento, considerando as circunstâncias do caso concreto, demandaria o revolvimento de matéria fático-probatória e reanálise de cláusulas contratuais, o que é inviável em sede de recurso especial, conforme dispõem as Súmulas 5 e 7, ambas do STJ". (AgInt no AREsp 1.227.134/SP, relator Ministro Raul Araújo, Quarta Turma, DJe de 9/10/2019.) Confirmam-se ainda os seguintes julgados: AgInt no REsp 1.716.876/SP, relator Ministro Paulo de Tarso Sanseverino, Terceira Turma, DJe de 3/10/2019; AgInt no AREsp 1.165.518/DF, relator Ministro Marco Buzzi, Quarta Turma, DJe de 4/10/2019; AgInt no AREsp 481.971/DF, relator Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, DJe de 25/9/2019; AgInt no REsp 1.815.585/DF, relator Ministro Sérgio Kukina, Primeira Turma, DJe

de 23/9/2019; e AgInt no AREsp 1.480.197/MG, relatora Ministra Assusete Magalhães, Segunda Turma, DJe de 25/9/2019. Ante o exposto, com base no art. 21-E, V, do Regimento Interno do Superior Tribunal de Justiça, conheço do agravo para não conhecer do recurso especial. Nos termos do art. 85, § 11, do Código de Processo Civil, majoro os honorários de advogado em desfavor da parte recorrente em 15% sobre o valor já arbitrado nas instâncias de origem, observados, se aplicáveis, os limites percentuais previstos nos §§ 2º e 3º do referido dispositivo legal, bem como eventual concessão de justiça gratuita. Publique-se. Intimem-se. Brasília (DF), 09 de setembro de 2022. MINISTRA MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA Presidente. (MOURA, 2022).

Após observada decisão acima, onde se tem declarada a invalidez laboral do trabalhador, em função do recorrente ter sido acometido por doença ocupacional em decorrência das atividades exercidas na empresa estipulante que lhe exigia esforço contínuo e repetitivo, apresentando quadro de tendinopatia do ombro direito e esquerdo, com perda da capacidade laborativa no percentual de 18,75%, com nexo causal reconhecido, dessa forma, sendo comprovada em laudo a doença do trabalho que é equiparada ao acidente de trabalho (MOURA, 2022).

CONCLUSÃO

Portanto, com a intenção de expor as motivações do presente trabalho, este busca transparecer a respeito da evolução histórica do Direito do Trabalho consoante as doenças ocupacionais modernas, trazendo a tona o tramite processual, o processo de prova, posicionamento doutrinário e dos tribunais superiores através da visão de renomados profissionais que atuam na área.

Dessa forma, a narrativa do presente artigo, trouxe uma análise intrínseca sobre os avanços legislativo e o tratamento legal do Direito do Trabalho, em concordância com os princípios protecionista e intervencionistas, vislumbrando a necessidade da atenção do legislador quanto a evolução das doenças ocupacionais, com o tempo, com o espaço e com as novas tecnologias.

REFERÊNCIAS

BARROSO, LUIS ROBERTO. **Federalismo, isonomia e segurança jurídica: inconstitucionalidade das alterações na distribuição de royalties do petróleo.** Rio de Janeiro. p.19-20 2010.

BARROSO, LUÍS ROBERTO. **Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora.** São Paulo, Saraiva, 1999, pág. 147.

BRASIL. **Código Civil.** Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. - 27 ed. - São Paulo: Rideel, 2023.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. - 27 ed. - São Paulo: Rideel, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel. - 27 ed. - São Paulo: Rideel, 2023.

BRASIL. **Lei No 8213 de 24 de julho 1991** DF: Diário Oficial da União, 1991.

CAMISSASA, MARA. **História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no Mundo.** Disponível em:

<https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/trabalho/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 15 mai. 2023.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p.83. 12.

CESARINO JÚNIOR, Antônio F. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980, p. 44-45.

COSTA DIAS, ELIZABETH. **Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde.** Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 22 out 2023.

DELGADO, ALICE AQUINO. **Saiba o que é e como funciona o recurso extraordinário.** Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/recurso-extraordinario/#:~:text=%C3%89%20apresentado%20em%20situa%C3%A7%C3%B5es%20excepcionais,pela%20interpreta%C3%A7%C3%A3o%20das%20normas%20constitucionais>. Acesso em: 22 out 2023.

DORNELES, LEANDRO DO AMARAL D. **O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196835/2021_dorneles_leandro_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em:15 out 2023.

FACHINI, LUIZ. **Saiba o que é e como funciona o recurso especial.** Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/recursospecial/#:~:text=O%20recurso%20especial%20%C3%A9%20cab%C3%ADvel,lhe%20haja%20atribu%C3%ADdo%20outro%2>

Otribunal. Acesso em: 05 out. 2023

FERREIRA, AURÉLIO BUARQUE DE HOLANDA. **Dicionário Jurídico Doutrina.** Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/924/Doutrina>. Acesso em: 02 set. 2023

GRANATO, LUÍSA. **Burnout vira doença do trabalho em 2022.** O que muda agora?. Disponível em: <https://exame.com/carreira/burnout-vira-doenca-do-trabalho-em-2022-o-que-muda-agora/>. Acesso em: 15 mai. 2023.

MALUF, Suzana Poletto. **Exemplos de doenças ocupacionais e quais os direitos do trabalhador.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/390465/exemplos-de-doencas-ocupacionais-e-quais-os-direitos-do-trabalhador>. Acesso em 04 set. 2023.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **doenças relacionadas ao trabalho.** Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf. Acesso em: 05 nov. 2023

MOURA, Lucas. **O intervencionismo estatal dentre os mecanismos de defesa do trabalhador.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-intervencionismo-estatal-dentre-os-mecanismos-de-protacao-ao-trabalhador/686338667>. Acesso em: 11 set. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 9ª ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2016. p.60.

OLIVEIRA, Dalva Amélia. NEXO epidemiológico. Presunção legal faz prova de doença ocupacional. **Revista Jus** 5 Vigilantibus, 21 fev. 2006. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/url/ITEM/8D00A3D2FE7D4D8EE0405F0A2FF05CD2>. Acesso em: 6 set. 2023.

RAMOS, ALEXANDRE LUIZ. **Fundamentos para uma nova teoria da relação de emprego no Brasil do século XXI e a dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88776#:~:text=A%20teoria%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de,n%C3%A3o%2Deventualidade%20e%20subordina%C3%A7%C3%A3o%20jur%C3%ADdica>. Acesso em: 06 set. 2023

REALE, MIGUEL. **Filosofia do Direito.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986. p 60.
OLIVEIRA, Dalva Amélia. **REVISTA DO TRT/EMATRA** - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009, Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/url/ITEM/8D00A3D2FE7D4D8EE0405F0A2FF05CD2>. Acesso em 6 set 2023.

RAMOS JUNIOR, Waldemar. **Doença ocupacional: conceito, características e direitos do trabalhador.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/doenca-ocupacional-conceito-caracteristicas-e>

direitos-do-trabalhador/378215786. Acesso em: 15 mai. 2023.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10 ed. São Paulo: Método, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO. **70 ANOS DA CLT: a Justiça do Trabalho nas Constituições**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/70-anos-da-clt-a-justica-do-trabalho-nas-constituicoes/100487837>. Acesso em: 15 mai. 2023

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Tst: Ag Xxxxx-62.2015.5.01.0343**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1275437824>. Acesso em 06 set 2023