



IDALMIRAN P. SILVA COLLAZIOL

DOENÇAS OCUPACIONAIS:

ASMA RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL NOS
ÚLTIMOS 20 ANOS

SÃO BERNARDO DO CAMPO
2022

IDALMIRAN P. SILVA COLLAZIOL

DOENÇAS OCUPACIONAIS:

**ASMA RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL NOS
ÚLTIMOS 20 ANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdades Anhanguera, como requisito para a
obtenção do título de graduado em Direito.

Orientador: Rodrigo Bonfim

IDALMIRAN P. SILVA COLLAZIOL

DOENÇAS OCUPACIONAIS:

**ASMA RELACIONADA AO TRABALHO NO BRASIL NOS
ÚLTIMOS 20 ANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Anhanguera, como requisito para a
obtenção do título de graduado em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

Prof(a). Titulação Nome do Professor(a)

São Bernardo do Campo, 18 de novembro de 2022.

Dedico este trabalho a Deus, meus mentores acadêmicos e, consequentemente à família meu alicerce seguro.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me proporcionado chegar até aqui, sempre iluminando o meu caminho, me abençoando, assegurando saúde, força e discernimento para superar todos os obstáculos encontrados no caminho.

A esta universidade e seu corpo docente pelo incentivo, apoio, confiança e ética aqui presentes.

A minha família e aos meus amigos pelo incentivo, por me darem ânimo para não desistir, pela compreensão das ausências e pelo afastamento temporário.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração e disposição no processo de obtenção de dados.

A todos que tiveram paciência comigo em momentos de tensão e de empenho.

Por fim, sou grata a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, pra sempre, à margem de nós mesmos. *(Fernando Pessoa)*

COLLAZIOL, Idalmiran P. Silva. **Doenças Ocupacionais:** Asma relacionada ao trabalho no Brasil nos últimos 20 anos. 2022. 42. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Anhanguera, São Bernardo do Campo, 2022.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem por objeto as Doenças Ocupacionais e como premissa maior a asma relacionada ao trabalho no Brasil nos últimos 20 anos. Assim sendo, os estudos foram desenvolvidos na observância do direito dos trabalhadores, principalmente no que se referiu às doenças ocupacionais, especialmente a asma relacionada ao trabalho (ART). Perpassou pela conceituação do que é a asma relacionada ao trabalho, fazendo um relato sobre o direito do trabalho e versando sobre a responsabilidade civil do empregador frente a ART. Diante desse cenário a problemática estudada apresentou os avanços ocorridos na legislação trabalhista brasileira, na doutrina e na jurisprudência nacional no que concerne as doenças ocupacionais, mais precisamente na asma relacionada ao trabalho no Brasil nos últimos 20 anos. O estudo bibliográfico feito buscou compreender o surgimento e a evolução dos direitos dos trabalhadores a nível mundial, bem como sua evolução no histórico constitucional e jurídico brasileiro, apresentando dessa maneira a responsabilidade do empregador no que se referiu à preservação da saúde de seu empregado no tocante a asma ocupacional (ART), analisando dentro do ordenamento jurídico brasileiro a existência de instrumentais de proteção à saúde do trabalhador no tocante a asma ocupacional (ART) e verificando diante da presença de doenças ocupacionais, mais precisamente a asma ocupacional (ART), qual(is) são os tipos de responsabilidade civil atribuídas ao empregador. Dessa forma, o estudo identificou a responsabilidade que o empregador tem diante do empregado de lhe proporcionar um ambiente de trabalho seguro e protegido, de forma que este seja um espaço para evitar ao máximo o desenvolvimento de alguma doença ocupacional, no caso do estudo, a asma relacionada ao trabalho, o que, posteriormente possa a se tornar alvo de uma disputa trabalhista.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Doenças ocupacionais. Asma relacionada ao trabalho. Empregador. Empregado.

ABSTRACT

This course completion work has as its object Occupational Diseases and as a major premise work-related asthma in Brazil in the last 20 years. Therefore, the studies were developed in compliance with workers' rights, especially with regard to occupational diseases, especially work-related asthma (ART). It went through the conceptualization of what is work-related asthma, making a report on labor law and dealing with the civil liability of the employer in relation to ART. Given this scenario, the problem studied presented the advances that have occurred in Brazilian labor legislation, in doctrine and in national jurisprudence with regard to occupational diseases, more precisely in work-related asthma in Brazil in the last 20 years. The bibliographical study carried out sought to understand the emergence and evolution of workers' rights worldwide, as well as its evolution in the Brazilian constitutional and legal history, thus presenting the employer's responsibility with regard to the preservation of the health of its employee regarding occupational asthma (ART), analyzing within the Brazilian legal system the existence of instruments to protect workers' health with regard to occupational asthma (ART) and verifying in the presence of occupational diseases, more precisely occupational asthma (ART), which are the types of liability attributed to the employer. In this way, the study identified the responsibility that the employer has towards the employee to provide a safe and protected work environment, so that this is a space to avoid as much as possible the development of any occupational disease, in the case of the study, the work-related asthma, which may subsequently become the subject of a labor dispute.

Keywords: Labor law. Occupational diseases. Work-related asthma. Employer. Employee.

COLLAZIOL, Idalmiran P. Silva. **Occupational Diseases:** Work-related asthma in Brazil over the past 20 years. 2022. 42. Undergraduate thesis (Law graduation) – Anhanguera College, São Bernardo do Campo, 2022.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------|-----------------------------------------|
| ART | Asma relacionada ao trabalho |
| INSS | Instituto Nacional de Seguridade Social |
| CF | Constituição Federal |
| CAT | Comunicado acidente de trabalho |
| CLT | Consolidação das Leis do Trabalho |
| TST | Tribunal Superior do Trabalho |

SUMÁRIO

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 11 |
| 2. O QUE É ASMA RELACIONADA AO TRABALHO (ART) | 14 |
| 2.1. QUE É TRABALHO? | 14 |
| 2.2. O QUE É ASMA RELACIONADA AO TRABALHO (ART)? | 16 |
| 3. O DIREITO DO TRABALHO | 20 |
| 3.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO | 20 |
| 3.2. DIREITO DO TRABALHO (CONCEITO) | 23 |
| 3.3. RELAÇÃO DE TRABALHO | 25 |
| 3.4. DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR | 25 |
| 3.5. DEFINIÇÃO DE EMPREGADO | 27 |
| 4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE A ART | 28 |
| 4.1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (CONCEITO) | 28 |
| 4.2. ACIDENTE DE TRABALHO COMO FATOR PREPONDERANTE DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR | 30 |
| 4.3. DOENÇAS OCUPACIONAIS | 31 |
| 4.4. ESTABILIDADE NO EMPREGO | 33 |
| 4.5. ASMA RELACIONADA AO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES | 35 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 40 |
| REFERÊNCIAS | 41 |

1. INTRODUÇÃO

O homem desde o início de sua história tem uma estreita relação com o trabalho, este ocupa um lugar de destaque na vida do ser humano, pois é através dele que o homem consegue uma fonte de renda para o seu sustento diário.

As atividades relacionadas ao trabalho além representar uma forma de alcançar a sustentação humana, também são responsáveis pela forma com a qual o homem conquista sua realização profissional, porém cada vez em maior número o trabalho vem sendo também causador de doenças relacionadas às atividades profissionais, obrigando os cidadãos a se afastarem de seus trabalhos por problemas de saúde.

Preza a Constituição Brasileira de 1988, capítulo II (dos direitos sociais) que todo cidadão brasileiro tem direito a saúde. Desta forma, não poderia ser diferente no ambiente de trabalho, sendo dever da empresa contratante manter um ambiente de trabalho saudável para desenvolvimento das atividades laborais, reduzindo ao máximo os riscos inerentes ao processo produtivo, aplicando corretamente as normas de saúde, segurança e higiene ocupacional. Tais normas visam a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores, bem como a redução das doenças ocupacionais.

Dentre inúmeras doenças ocupacionais existentes, pode-se destacar uma, cuja relevância a caracteriza como sendo a principal doença ocupacional respiratória, a ART (asma relacionada ao trabalho).

As doenças ocupacionais relacionadas etiológicamente à inalação de alguns agentes químicos nos ambientes de trabalho são genericamente caracterizadas como asma ocupacional. É considerada como uma das principais doenças respiratórias adquiridas nos ambientes de trabalho, sendo inúmeras as substâncias químicas que podem desenvolver ou agravar a doença pré-existente.

O trato respiratório é o maior sistema do corpo humano em contato com o meio ambiente, ficando atrás apenas da pele, por esse motivo é de suma importância manter o ambiente de trabalho saudável, controlando de forma quantitativa os agentes químicos em forma de poeiras, fumos, névoas, vapores e gases.

Um estudo realizado na cidade de São Paulo em um ambulatório especializado em doenças ocupacionais identificou a asma relacionada ao trabalho (ART) como sendo a principal doença ocupacional.

Uma ART quando diagnosticada corretamente tem influência direta no aspecto trabalhista, principalmente no ponto de vista previdenciário, pois esse diagnóstico prevê sua notificação ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) através de uma CAT (comunicado de acidente de trabalho), ainda que não ocorra um afastamento do funcionário de suas atividades laborais. Já para os casos de maior gravidade, poderá ocorrer afastamento do trabalho, bem como garantia de pagamento de salário, indenização e até a uma aposentadoria prematura. Muitas são as inquietações relacionadas a asma relacionada ao trabalho (ART) e os direitos trabalhistas atuais.

Diante desse cenário a problemática a ser estudada será quais avanços ocorreram na legislação trabalhista brasileira, na doutrina e na jurisprudência nacional no que concerne as doenças ocupacionais, mais precisamente na asma relacionada ao trabalho no Brasil nos últimos 20 anos?

O estudo feito a seguir objetiva:

- compreender o surgimento e a evolução dos direitos dos trabalhadores a nível mundial, bem como sua evolução no histórico constitucional e jurídico brasileiro, apresentando dessa maneira a responsabilidade do empregador no que concerne à preservação da saúde de seu empregado no tocante a asma ocupacional (ART).
- analisar dentro do ordenamento jurídico brasileiro a existência de instrumentais de proteção à saúde do trabalhador no tocante a asma ocupacional (ART);
- apresentar informações inerentes aos direitos dos trabalhadores no que se refere a afastamentos e/ou indenizações destes consequentes de ambientes de trabalho insalubres e propícios para a aquisição de doenças ocupacionais, em especial a asma ocupacional (ART);
- verificar diante da presença de doenças ocupacionais, mais precisamente a asma ocupacional (ART), qual(is) são os tipos de responsabilidade civil atribuídas ao empregador.

O presente trabalho apresenta como temática “Asma relacionada ao trabalho no Brasil nos últimos 20 anos” alicerçado nas ideias de que os direitos trabalhistas nem sempre foram alvo de respeito e cumprimento, estes foram alcançados ao fim de muita luta ao longo dos anos, pois é sabido que os direitos dos trabalhadores sempre estiveram submissos aos interesses da classe elitista vigente, que por sua vez,

mantinham seus ímpetos interligados a questão de geração de riquezas. Inúmeras foram as revoluções perpassadas pelo trabalho humano no decorrer de sua história.

Revoluções essas que representaram fontes de lutas e conquistas no que se refere aos direitos trabalhistas, que até certo tempo atrás eram inexistentes. Hoje o ordenamento jurídico apresenta uma importante evolução no que se refere ao direito do trabalhador, inclusive às questões referentes à saúde destes.

Doenças adquiridas em ambientes laborais devido a péssimas ou nenhuma condição de trabalho é muito comum ainda na atualidade, porém, o ordenamento jurídico atualmente apresenta leis que amparam o trabalhador. Este tema deve ser abordado de forma a se tornar reconhecido como de suma importância, com vista a conscientizar a sociedade, principalmente os empregadores que precisam fornecer ambientes dignos aos seus trabalhadores e esses por vez, que sejam conhecedores de seus direitos. O que resultaria em números cada vez menores de trabalhadores acometidos por doenças ocupacionais, como a ART.

O estudo feito torna-se necessário pois através da compreensão do tema “Asma relacionada ao trabalho nos últimos 20 anos no Brasil” caracterizar-se-á a responsabilidade do empregador e, conseqüentemente do Estado, na pessoa física do Instituto Nacional de Seguridade social (INSS) haja vista que o trabalhador dependendo do grau de sua doença ocupacional, poderá a vir fazer uso de tempos de afastamento ou mesmo de benefícios permanentes oriundos do mal adquirido, no caso da asma ocupacional (ART).

O trabalho será desenvolvido em três capítulos, onde o primeiro capítulo versa sobre o que é Asma relacionada ao trabalho, ou seja, ART. O segundo capítulo fará um relato sobre o direito do trabalho e, por fim, o terceiro capítulo versará sobre a responsabilidade civil do empregador frente a ART.

Diante de todo o exposto a justificativa para o desdobramento da pesquisa parte da necessidade da coletividade em buscar por informações mais profundas acerca dos interesses dos trabalhadores na atualidade, pois este anseio é eminente na atual conjuntura social.

2. O QUE É ASMA RELACIONADA AO TRABALHO (ART)

2.1. QUE É TRABALHO?

O homem no decorrer de sua história esteve atrelado ao trabalho, pois a este foi imposto de que para o seu crescimento este deveria unir a ideia de sucesso ao trabalho. A temática trabalho foi alvo de muitas discussões entre os homens no decorrer dos tempos. Confúcio (551-479 a.C.) entendia que quem trabalha com o que ama, jamais terá trabalho em um dia sequer em sua vida.

Para ele, o trabalho não era alvo de problemas ou gerador de tristezas e desilusões, ao contrário, este era capaz de edificar o homem, permitindo a esse um crescimento integral. Ao trabalho esteve sempre agregada a ideia de sustento e saciação de necessidades, porém, no decorrer dos tempos, notou-se que esse mesmo trabalho que enobrece também é responsável por problemas no que concerne a males que afetam o homem e o prejudicam em sua existência.

As primeiras manifestações de trabalho humano demonstram que a ideia de esforço realizado e as necessidades de sobrevivência do homem, sempre estiveram interligadas. Diante da origem do trabalho um pensamento merece destaque o entendimento de Cassar (2014, p.3) ao dizer que:

Do ponto de vista histórico e etimológico a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – tripalium. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais. Por isso, os nobres, os senhores feudais ou os vencedores não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. A partir daí, decorreram variações como tripaliare (trabalhar) e trepalium (cavelete de três paus usado para aplicar a ferradura aos cavalos).

O trabalho é um fenômeno social que perpassa por todas as sociedades humanas, a sua evolução e o conceito de como deve ser realizado é que se modificou ao longo dos anos e pelas diferentes civilizações. Porém, uma coisa é fato, a ideia de como o homem enxerga o trabalho e como este de ser construído está cada vez mais ligado ao desenvolvimento não somente do capital, mas também do desenvolvimento e bem estar humano.

No decorrer dos tempos a história do trabalho e sua concepção para o homem levou este a buscar por melhores condições e, conseqüentemente por instrumentais que garantissem esses direitos.

Por exemplo a Constituição brasileira de 1824 inicia o histórico da incorporação gradual das normas trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro. Segundo Kalil (2014, p. 143):

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil. Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

O caminhar no que concerne ao ordenamento jurídico relacionado aos direitos trabalhistas andou devagar, mas conseguiu caminhar de forma a atender em pleno século XXI às exigências dos direitos dos trabalhadores.

Com a Constituição de 1824 o Direito do Trabalho começa a apresentar traços de ramo da ciência jurídica e, começa a ser uma realidade frente a sociedade brasileira daquele instante. O início da relação de trabalho entre empregador e empregado começa a aparecer.

Observando o histórico da evolução do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, Oliveira e Barros (1997, p. 75-81) expõem que:

[...] no Brasil, a história jurídica do trabalho pode ser dividida em três fases. A primeira vai da independência à abolição da escravatura (1888), quando o trabalho escravo frustrava o desenvolvimento da legislação específica. A segunda fase vai da abolição da escravatura até a Revolução de 1930. A terceira começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os nossos dias.

É salutar observar que Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto lei nº 5.452, só se deu em 01 de maio de 1943, portanto na terceira fase da evolução do ordenamento jurídico brasileiro, até então toda a produção relacionada a esta temática era muito pequena. A promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho foi um

marco histórico para o Direito do Trabalho, pois sua existência veio a regulamentar um direito até então muito reduzido, quase inexistente.

Contudo, foi a partir da Constituição Federal de 1988 que o Direito Trabalhista se apresentou como uma forma de proteção à dignidade humana, o que representou um grande avanço para a sociedade.

Com o advento do trabalho no sistema capitalista, muitos percalços surgiram, ou devido as más condições de trabalho ou decorrentes de longas jornadas de labor, o que se pôde observar que junto com o desenvolvimento do trabalho surgiram também as doenças ocupacionais, que são aquelas que podem ser definidas como as que atingem a saúde do trabalhador em decorrência de seu ambiente social de trabalho.

2.2. O QUE É ASMA RELACIONADA AO TRABALHO (ART)?

As doenças ocupacionais são definidas como aquelas que atingem a saúde do trabalhador em decorrência de seu ambiente social de trabalho. São doenças que se caracterizam por uma lenta evolução e seus sintomas, no geral somente aparecem após longo período de exposição do trabalhador à ambientes insalubres ou aos agentes nocivos à sua saúde do trabalhador, tais como aos agentes químicos, biológicos, físicos e radiológicos.

Essas doenças ocupacionais são algumas das principais causas de afastamentos do trabalho. Dessa maneira, é importante saber quais são as mais comuns, e o que as desencadeiam e garantir que seus trabalhadores conseguirão exercer suas atividades em um ambiente seguro, que zele pelo seu bem-estar.

São doenças que demoram para surgir e se manifestar, pois, só aparecem depois de um longo período de exposição do trabalhador aos agentes nocivos à sua saúde.

A lei 8.213/91, em seu artigo 20, incisos I e II conceitua as doenças ocupacionais, bem com as divide em doença profissional e doença do trabalho, trazendo, respectivamente, os seguintes conceitos:

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.

Diante desses conceitos, o ensinamento de Sergio Pinto Martins (2007, p. 86) expõe de maneira conveniente acerca do tema que:

As doenças profissionais são aquelas peculiares a determinada atividade ou profissão, também chamadas de doenças profissionais típicas, tecnopatias ou ergopatias. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nestas hipóteses, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai silicose [...] Já a doença do trabalho, também chamada de mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho.

Dentre as doenças ocupacionais bem comuns está a asma relacionada ao trabalho (ART), que se apresenta como uma das principais doenças respiratórias ocupacionais em termos de prevalência. A grande quantidade de substâncias químicas usadas nas diversas linhas de produção atualmente pode desencadear ou até mesmo agravar essa doença.

A asma ocupacional é uma doença originária do pulmão que possui sua causa embasada em componentes presentes no ambiente de trabalho que, com o passar do tempo, causam o estreitamento das vias aéreas e, conseqüentemente, dificuldade em respirar.

É a doença do trato respiratório mais comum no ambiente de trabalho, sendo, portanto, a principal causa do surgimento de asma em adultos.

Os principais sintomas da asma são: falta de ar, sensação de pressão no peito, respiração bastante ruidosa e tosse. No início, antes das crises de falta de ar, pode ocorrer espirros, coriza, olhos lacrimejantes, irritação leve no canal respiratório e principalmente na garganta.

A asma relacionada ao trabalho pode ser causada pelo excesso de alérgenos no ambiente ou por uma maior sensibilidade do empregado às partículas que estão suspensas no ar e que causam a irritabilidade das vias respiratórias.

A ART não necessariamente manifesta-se em pessoas que já tenham a pré-disposição à doença, pessoas que nunca tiveram asma podem passar a desenvolver essa modalidade, de acordo com o tipo de partículas em suspensão que há no seu local de trabalho. Um exemplo claro, é em locais empoeirados, ou que tenham tendência a emissão de substâncias e vapores no local, pois tendem a gerar um maior número de funcionários que desenvolvam o problema.

Algumas profissões são mais predispostas a esse tipo de problema, tais como: padeiros, tratadores de animais, professores que ainda trabalham com giz, biólogos, funcionários de armazéns e galpões, bem como de arquivos, profissionais que interagem com produtos químicos sem o uso de EPI adequado e médicos.

O empregado, vista a aparição de alguns desses sintomas, também poderá solicitar alguns exames complementares para verificar alergias de pele ou possíveis problemas pulmonares.

Caso não seja possível isolar o profissional do alérgeno, fonte da alergia ou irritação percebida, torna-se necessário que a pessoa considere a opção de trocar o local de trabalho, ou terá crises constantes, o que pode comprometer seriamente sua saúde e, também, a sua produtividade ao longo do dia.

Existem diferenças entre a asma normal e a asma ocupacional, entre elas, enquanto que na asma normal, a pessoa já tem uma predisposição alérgica a um determinado tipo de alérgeno, e, a partir dessa predisposição ela se desenvolve. Já na asma ocupacional, o diante de situações que surgem no ambiente de trabalho, a doença reaparece.

No caso da asma ocupacional, a longa exposição a um elemento que irrita o canal respiratório faz com que seja desenvolvido um quadro asmático, de forma que, não necessariamente, a pessoa tenha uma alergia crônica ao alérgeno.

Quando o funcionário já possui asma normal, ela pode ser seriamente agravada com a presença da asma ocupacional. Diante, desse quadro, torna-se necessário que as empresas se preocupem em tornar o ambiente saudável para seus empregados, evitando que passem por situações que possam comprometer a saúde deles a longo prazo.

A asma ocupacional, infelizmente, tornou-se um problema crônico nos locais de trabalho, já que pode se tornar uma das principais causas de afastamentos de trabalho.

A ART é uma doença ocupacional comum, porém prevenível, ela desencadeia limitações para o trabalho e para a vida diária, o que ocasiona problemas socioeconômicos desfavoráveis que afeta uma população adulta em seu pleno período de produção, o que ocasiona uma maior atenção por parte da sociedade médica, ocasionando problemas para os empregadores.

A asma ocupacional, atualmente, é um problema crônico nos locais de trabalho e pode ser uma das principais causas de afastamentos de trabalho. Assim, é importante também saber como as doenças do século XXI podem prejudicar os empregados e, conseqüentemente os empregadores.

Nem os trabalhadores muito menos os empregadores querem que as doenças ocupacionais, no caso a asma ocupacional (ART) alastre-se pelos ambientes de trabalho, pois causará muitos desconfortos para ambas as partes. Aos trabalhadores ela garante o direito de receber um auxílio-doença ou até mesmo uma aposentadoria por invalidez.

No entanto, muitas empresas não reconhecem aos seus trabalhadores os seus devidos direitos. Muitos alegam ser quase impossível detectar que as atividades laborais foram as responsáveis pela asma ocupacional. O que leva o trabalhador a apresentar uma comprovação.

Essa comprovação é realizada a partir de uma declaração judicial, obtida após a perícia médica. A perícia investiga a ligação entre a doença e as atividades profissionais. Diante da comprovação o trabalhador passa a ter direito conforme a lei 8.213/91, que assegura a este o direito de uma estabilidade por um período de doze meses após o retorno da alta médica, o que assegura a este não poder ser demitido durante um ano.

Muitos foram os avanços do mundo pós moderno no que concerne aos direitos trabalhistas relacionados as doenças ocupacionais, dentre elas a asma relacionada ao trabalho, porém muito ainda falta a se fazer, pois grande parte dos trabalhadores ainda passam lutam por seus direitos, direitos em sua maioria básicos e necessários para uma vida de trabalho digna.

3. O DIREITO DO TRABALHO

3.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

O homem vem desde os seus primórdios lutando em busca de seus direitos, o que ocasionou inúmeros debates no decorrer da humanidade, porém, o alcance desses objetivos configurou em uma evolução lenta e difícil.

No que concerne ao Direito do Trabalho, o progresso adquirido foi fruto de um processo lento e demorado, o que ocasionou um período difícil para o homem trabalhador no Brasil, já que este passou por inúmeras formas de trabalho no país, desde o panorama da subsistência, perpassando pelo período da escravidão e, por fim, os primeiros postos de trabalho remunerado nas indústrias, comércios e fazendas do Brasil.

Anteriormente no período escravocrata, o trabalho era visto como algo obrigatório e que era o responsável pela divisão de classes no país. Existiam aqueles que detinham o poder, conseqüentemente muitos escravos, que determinavam o seu nível dentro da sociedade, na outra ponta da relação de trabalho estavam os escravos que exerciam tarefas desumanas, sem remuneração e qualquer outro tipo de condição adequada para o trabalho. Os escravos não eram possuidores de direito algum, sendo vistos na sociedade vigente como meros objetos de uso, venda ou troca, nessa época nem se cogitava a ideia de direitos trabalhistas, não existiam relações de empregado e empregador, o que existia era uma relação de submissão entre o proprietário e o escravo.

Em um período de mais trezentos anos, a escravidão no Brasil foi vista como um negócio rentável e plenamente necessário, já que era preciso obter mão-de-obra para os trabalhos das lavouras e engenhos brasileiros, a problemática estava contida justamente no tocante às condições as quais estes indivíduos eram submetidos, em sua grande maioria situações vexatórias, injustas e enormes atrocidades, porém, depois de muito tempo começam a surgir formas de retribuição pelos trabalhos realizados por esses homens, isso ocorre em forma de salários, conforme perpassa Sussekind (2003, p.28):

Muitos escravos vieram a se tornar livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de regozijo em dias festivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios foram esses os primeiros trabalhadores assalariados.

As primeiras abolições deram origem aos primeiros assalariados no Brasil, pois o que fazer depois de ganhar a liberdade? Muitos não tinham condições de seguirem um caminho diferente do vivido até então, diante dessa nova realidade só lhes restavam vender por pequenos salários o que fizeram durante toda vida.

No período da escravidão no Brasil também existiam os homens livres, aqueles que detinham o poder sobre sua liberdade, mas que eram detinham poucas posses, e diante desse cenário trabalhavam em troca de pequenos salários ou outros acordos. A economia brasileira estava voltada basicamente para agricultura, os grandes senhores de engenho ou os grandes coronéis fazendeiros detinham a esmagadora parte das terras brasileiras, e, conseqüentemente, muitos trabalhadores além dos escravos, no entanto, esses “colaboradores” vendiam seus serviços por quantias irrisórias que não configurava salário, sem nenhum tipo de direito adquirido. Observa-se que essa situação muito comum no Brasil Colônia e parte do Império assemelha-se ao período da escravidão no Brasil, pois direitos eram inexistentes, conforme esclarece muito bem Sussekund et al (2003, p.29):

Havia muitos pontos de contato entre a servidão e a escravidão. O senhor da terra podia mobilizá-los obrigatoriamente para a guerra e também, sob contrato, cedia seus servos aos donos das pequenas fabricas ou oficinas já existentes.

O ponto central imprescindível para a história do direito do trabalho acontece de modo ulterior a libertação dos escravos, com a instituição da Revolução Industrial, que ocorre na Inglaterra, no século XVIII, e modifica de maneira radical as relações de trabalho. Este período ficou marcado pela modernização das indústrias existentes, substituindo máquinas manuais por outras a vapor.

Com o advento desses novos acontecimentos os proprietários das indústrias existentes viram nesse novo mundo que surgia uma ótima possibilidade de crescimento e, conseqüentemente de obtenção de boas fontes de lucro, já que o

trabalho que antes era realizado por muitas pessoas de maneira mais arcaica, com a modernização passa a ser realizado por máquinas que passam a substituir vários trabalhadores.

Nesse período além da Revolução Industrial o mundo passa também por revoluções idealistas, que buscam melhorar as condições de vida dos seres humanos. Entre as inúmeras reivindicações, muita discussão paira sobre as condições de trabalho até então existentes, as questões salariais, etc. Diante de uma nova situação no que concerne ao panorama das condições de trabalho, aparecem novas inquietudes como o abuso de jornadas, condições precárias de trabalho, longas jornadas de trabalho, baixos salários e o aparecimento de doenças ocupacionais, conforme descreve Sergio Pinto Martins (2012, pag.6):

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho além de oito. Ocorriam muitos acidentes de trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão.

Diante desses fatores históricos, surge a necessidade de o Estado intervir em favor desses trabalhadores que mais precisavam de acolhimento, e reconhecimento de seus direitos, e, dessa forma deixar para trás uma história de grandes desigualdades. Durante esse período, as alterações foram imensas, não somente no Brasil, mas em todos os cantos do mundo, e, reivindicações que perduravam de muito tempo como redução das jornadas de trabalho, condições insalubres, entre outras, começaram a ser vistas como pedidos que eram de suma importância para a formação de uma sociedade mais justa.

No que concerne ao cenário brasileiro somente em 1934, a partir da Constituição Federal do supracitado ano foi conseguida a tão sonhada redução da jornada de trabalho para oito horas, a Constituição Federal de 1934 começa a tratar acerca da liberdade sindical, da existência de um salário mínimo, da isonomia salarial, do repouso semanal e da jornada de trabalho estabelecida de oito horas e férias.

Prosseguindo com as conquistas as Constituições Federal de 1946 e 1967, mantiveram a mesmos direitos quanto a máxima carga horaria de trabalho diária de oito horas, salvo alguma disposição contrária quando houver. A Constituição Federal de 1988, que está em vigência no país, dispõe que caso haja necessidade pode haver uma negociação coletiva conforme explana Sergio Pinto Martins (2012, pag. 520):

A Constituição de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida constitucionalmente, estabelecendo em seu artigo 7º “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (XIII) “Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação.

A atual Constituição Federal explana os direitos trabalhistas e, nos artigos 7º ao 11º, dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais aos trabalhadores, e, que foram conseguidos depois de muito tempo e luta. A Constituição atual não prevê somente direitos aos trabalhadores urbanos, mas busca atender às necessidades de todos aqueles que utilizam sua força de trabalho como forma de dignidade.

3.2. DIREITO DO TRABALHO (CONCEITO)

O Direito do Trabalho representa um conjunto de regras e normas que normatizam as relações de emprego, usando como origem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal (CF), as Leis Ordinárias, os Decretos Legislativos, os Regulamentos e as Portarias. O Direito do Trabalho foi criado com o objetivo de prestar ao empregado formas de proteção para que seus direitos possam ser preservados e garantidos. A ideia de que Consolidação das Leis do Trabalho protege apenas o trabalhador é errônea, ela também preza pelos direitos do empregador, já que o trabalho se baseia na relação entre empregado e empregador, neste sentido ensina Gustavo Cisneiros (2016, p. 19):

Apesar de o Direito do Trabalho historicamente ter surgido para proteger a parte mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica (relação de emprego), ele também consagra, em menor proporção, direitos do empregador, o qual, por exemplo, pode demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, como define o art. 482 da CLT, já que detém o poder diretivo, do qual derivam os poderes de

fiscalização e disciplinar. O aviso prévio, previsto no art. 487 da CLT, é outro bom exemplo de direito patronal, quando a rescisão decorrer de pedido de dispensa do obreiro. A indenização prevista no art. 480 da CLT também consagra um típico direito do empregador.

O Direito do Trabalho por parte de muitos doutrinadores apresenta duas divisões, as quais são: Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho. O Direito Individual do Trabalho é responsável pelas relações entre o empregado e o empregador de forma única e individualista, somente entre essas partes, ou seja, são regras referentes a onerosidade entre eles, seja qual for a prestação do serviço ante a remuneração. Nesse sentido José Cairo Jr. (2017, p. 49) expõe:

O Direito Individual do Trabalho é, portanto, o ramo do Direito Privado formado pelo conjunto de regras e princípios que regulam a relação entre 17 empregado e empregador individualmente considerados, além de conter sanções para a hipótese do descumprimento de suas determinações.

Já o Direito Coletivo do Trabalho, normatiza as relações entre os entes coletivos que representam os empregados como por exemplo os sindicatos profissionais e os empregadores, como por exemplo os sindicatos econômicos, conforme explana José Cairo Jr. (2017, p. 49).

Direito Coletivo do Trabalho é, dessa forma, o ramo integrante do Direito privado que institui regras e princípios destinados a regulamentar a atividade dos entes coletivos representativos dos empregados (sindicato da categoria profissional) e dos empregadores (sindicato da categoria econômica), com o objetivo de evitar o surgimento de conflitos e de traçar diretrizes para a fixação de normas profissionais pelos próprios interessados.

Observa-se que as leis tentam reunir, lados opostos de um dueto, que possuem desejos distintos, porém, o Direito do Trabalho busca regulamentações próprias que possam satisfazer tanto empregados, como empregadores, na pessoa dos próprios indivíduos ou mesmo na personificação dos sindicatos que representam anseios de grupos específicos.

3.3. RELAÇÃO DE TRABALHO

Para se falar em Direito do Trabalho é necessário que se esclareça relação de trabalho, no que esta consiste. Esta geralmente está num nível de igualdade, em termos de direitos e deveres. Nessa relação pode-se citar como trabalhador, o autônomo, eventual, avulso, entre outros. Nesse sentido esclarece Carla Teresa Martins Romar (2018, p. 142):

O trabalho desenvolvido com personalidade, com não eventualidade, com subordinação e mediante remuneração leva à caracterização de uma relação de emprego (relação de trabalho stricto sensu), enquanto o trabalho prestado com ausência de uma ou de algumas dessas características implica na existência de uma relação de trabalho.

A relação de trabalho preocupa-se mais com a proteção do trabalhador, porém, isso não implica dizer que o empregador ficará desprotegido, pois enquanto o empregado fica sob a proteção das leis do trabalho o empregador é regido pelo Código Civil.

O trabalhador possui a seu favor além da Consolidação das Leis do Trabalho a Justiça do Trabalho que ocupa-se da eficácia dos direitos adquiridos por esta classe a duras penas no decorrer dos tempos.

3.4. DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR

Para que se entenda de maneira mais clara o direito do trabalho é necessário conceituar empregador e para isso vê-se a realização de uma breve análise do artigo 2º, caput, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que classifica o empregador:

“Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

O primeiro fator a ser desmitificado é quanto a personalização do empregador, pois este não tem de ser obrigatoriamente uma pessoa física, esta figura pode representar uma pessoa física sim, mas também uma pessoa jurídica, como explana Delgado (2008, p. 391):

“Empregador define-se como pessoa física, jurídica ou ente despersonificado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade sob sua subordinação.”

Diante dessa exposição é notório que empregador é aquele que emprega, que admite, que assume os riscos do negócio, que assalaria e conduz a prestação do serviço. Em uma moeda de duas faces, o empregador representa uma delas. Nesse cenário Alice Monteiro de Barros (2016, p. 246) coloca que:

[...] Para nós, empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.

Almeida (2009, p. 37), dispõe que o dispositivo legal em estudo coloca empresa e empregador como itens sinônimos, isto demonstra que o legislador quando trouxe essa paridade a fez com o intuito de assegurar uma maior estabilidade no emprego, ligando o empregado a empresa e não pessoa jurídica ou física. Desse modo caso alguma coisa aconteça ao titular da empresa, os direitos do empregado estão assegurados, como rege o artigo 10 e, consequentemente o 448 da CLT:

“Artigo 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

“Artigo 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”

Barros (2006, p. 2004), explana que para existir relação de emprego é necessário possuir alguns elementos, quais sejam:

“a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação, jurídica da prestação de serviços ao empregador.”

Logo, diante da exposição acima é necessário que exista os elementos necessários para a relação de emprego, independente do ato da contratação ter sido realizado por pessoa física ou jurídica.

3.5. DEFINIÇÃO DE EMPREGADO

O conceito de empregado baseia-se na premissa que empregado é toda pessoa física que presta um serviço para outrem, seja ele técnico, intelectual ou manual, de forma não eventual, subordinada e onerosa, conforme ensina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 140).

Assim, cabe ressaltar que o empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (“dependência”), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço “mediante salário”) e pessoalidade [...]

Ratificando a citação acima apresenta-se o art. 3º da consolidação das leis do trabalho:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Diante desse conceito, para que uma pessoa possa ser classificada como empregada basta que esta faça parte de uma relação de emprego, e como tal tenha seus direitos protegidos pela consolidação das leis do trabalho, tais como: férias, adicional noturno, seguro desemprego, entre outros, que foram conseguidos depois de muita luta no decorrer dos tempos.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR FRENTE A ART

4.1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (CONCEITO)

É de suma importância realizar uma breve análise de onde se iniciou a aplicabilidade e quando foi iniciada no ordenamento jurídico acerca da responsabilidade civil do empregador em uma relação de trabalho. A responsabilidade Civil objetiva e subjetiva, presente no direito privado brasileiro, teve sua origem direta na doutrina clássica francesa através da aplicação do modelo Francês-Napoleônico, expõe o ilustre doutrinador Tartuce (2019, p. 450).

“Os elementos tradicionais da responsabilidade civil são a conduta do agente (comissiva ou omissiva), a culpa em sentido amplo (englobando o dolo e a culpa *stricto sensu*), o nexu de causalidade e o dano causado. Seguindo essa construção o Direito Civil pátrio continua consagrando como regra a responsabilidade com culpa, denominada responsabilidade civil subjetiva, apesar das resistências que surgem na doutrina.”

No sentido da evolução da matéria começou a ser estudado e debatido um novo modelo de responsabilidade civil, que teve sua origem no importante meio jurídico francês, de forma que começou a atribuir ao empregador mesmo este não tendo culpa, ou seja, a responsabilidade objetiva. O que marcou essa importante teoria foi o julgado da Corte de Cassação Francesa, ocorrido em julho de 1896, onde o *Affaire Teffaine*, usou como pauta de discussão a possibilidade de responsabilizar o proprietário de um rebocador, acerca da explosão acontecida em uma caldeira que resultou na morte de um mecânico. Diante desse contexto no sentido da responsabilização do proprietário foi julgado procedente devido as consequências ocorridas pelo fato, não havendo sequer a necessidade da isenção de responsabilidade por provar que o ocorrido foi uma responsabilidade de terceiro, ou seja, do fabricante da máquina ou da construção da caldeira. O fato ocorrido marcou essa responsabilidade objetiva do caso acima mencionado, o modelo da teoria de risco, originado no ano de 1897, conforme estudo de Saleilles e Josserand, assim iniciou as primeiras publicações sobre a responsabilidade objetiva.

Inúmeras discussões surgiram para atribuir a culpa, de maneira a mostrar que a culpa é uma violação a dignidade humana. Alguns teóricos a expunham como sendo

presumida de forma absoluta. Outros ainda, pressupunham a culpa a teoria do risco, ou seja, fundamentada no fato de que se alguém sofrer danos em consequência de outrem, ou que produza o risco este cairá sobre a pessoa com a responsabilidade de produzi-la, passando a sim a suportar as consequências dos danos causados.

No Brasil a discussão sobre o conceito de responsabilidade foi muito ferrenha, por conta de meios probatórios, porém, haveria uma teoria subjetiva que após muitas discussões daria lugar a uma teoria objetiva, isto ocorrido através do autor e doutrinador Alvino Lima, dono da obra “Culpa e Risco”, publicada em 1998, o qual pôde disseminar sua teoria objetiva em todo o território brasileiro. Porém, ela não foi aceita facilmente, conforme Tartuce (2019, p. 451),

“quando Alvino Lima defendeu a tese de aplicação do risco pela primeira vez, fortes foram as resistências na doutrina da época. De fato, as novas teses jurídicas, quando expostas inicialmente, causam espanto e receios.”

O viés da teoria de atribuição de culpa pela teoria do risco, logo, teoria objetiva, ainda ficou algum tempo no Brasil até ser adotada, sendo que até os dias atuais ela é tema de inúmeras discussões e grandes divergências.

Já que a responsabilidade civil está intimamente ligada ao conceito da ideia de compensação no sentido de reparação, ou seja, uma pessoa se obriga perante a outra, em razão de um ato lesivo (seja uma ação ou omissão). Tal intuito se liga diretamente com a própria justiça, pois objetiva compensar o lado ofendido de um ato lesivo praticado por um terceiro, podendo essa compensação ser pecuniária ou até mesmo in natura, desde que lhe seja compensado de alguma forma.

Diante desse cenário, os doutrinadores Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 54) expõem:

Trazendo esse conceito para o âmbito do Direito Privado, e seguindo essa mesma linha de raciocínio, diríamos que a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor in natura o estado anterior de coisas.

Assim, pode-se concluir que a finalidade da responsabilidade civil é obrigar que o agente compense o ofendido pelos atos que lhe foram causados, buscando reaver o estado em que se encontrava anterior ao ato lesivo.

4.2. ACIDENTE DE TRABALHO COMO FATOR PREPONDERANTE DE RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Acidente de trabalho é uma temática muito presente na vida laboral de muitos trabalhadores, sendo cada vez mais discutido formas e procedimentos a serem adotados para a sua prevenção, ou quem responsabilizar, e ainda possíveis indenizações pelos danos causados.

Vários são os estudos realizados para adotar ações que minimizem, neutralizem ou eliminem os perigos e riscos existentes para cada processo de trabalho, como a implantação de equipamentos de proteção que sejam necessários, sejam eles individuais ou coletivos, procedimentos, meios, palestras, campanhas, inspeções, fiscalizações, reuniões, estudos de casos, entre outros, mas, porém, impossível de garantir que não ocorra eventuais acidentes.

O conceito de acidente de trabalho apresenta uma definição expressa em lei, de acordo com o art. 19 da Lei n. 8.213/1991.

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho § 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador. § 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. § 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular. § 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento. (BRASIL, 1991).

O conceito de acidente de trabalho não se resume apenas a uma circunstância, mas sim com aquele que acontece em razão do exercício do trabalho que determinado indivíduo exerce, sendo este acometido por lesão corporal ou perturbação funcional, incapacitando-o para o trabalho, seja de forma temporária ou

permanente, isso corroborado nas explanações de Antônio Lopes Monteiro (2019, p. 46).

Do acidente-tipo, ou também chamado de macrotrauma, cuida a lei no art. 19 e basicamente define como acidente do trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o trabalho. Ou seja, trata-se de um evento único, subitâneo, imprevisto, bem configurado no espaço e no tempo e de consequências geralmente imediatas. Não é de sua essência a violência. Infortúnios laborais há que, sem provocarem alarde ou impacto, redundam em danos graves e até fatais meses ou anos depois de sua ocorrência. O que se exige é o nexo de causalidade e a lesividade.

O acidente do trabalho é classificado como algo repentino, desconexo da capacidade de previsão, o que pode levar o empregado a grave lesão de forma que possa impossibilitá-lo de trabalhar temporariamente ou permanentemente.

A partir de um acidente de trabalho um empregado pode ser acometido por uma doença ocupacional.

4.3. DOENÇAS OCUPACIONAIS

Doenças ocupacionais são aquelas relacionadas ao ambiente de trabalho, que ocasionalmente causam redução na capacidade laboral do empregado. Estas podem-se ser subdivididas em duas categorias, quais são as doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/1991, in verbis:

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. (BRASIL, 1991).

Acerca da doença profissional explanam Monteiro e Bertagni (2019, p. 47).

[...] também conhecidas como “ergopatias”, “tecnoapatias” ou “doenças profissionais típicas”, são as produzidas ou desencadeadas pelo exercício profissional peculiar a determinada atividade. Dada a sua tipicidade, prescindem de comprovação do nexo de causalidade com o trabalho. Há uma presunção legal nesse sentido. Decorrem de microtraumas que cotidianamente agredem e vulneram as defesas orgânicas, e que, por efeito cumulativo, terminam por vencê-las, deflagrando o processo mórbido. Por exemplo, os trabalhadores da mineração, sabe-se de há muito que estão sujeitos à exposição do pó de sílica, e, portanto, com chances de contrair a silico-se, sendo, pois, esta considerada uma doença profissional. Outros exemplos são o saturnismo, doença causada pelo chumbo, o hidragismo, causada pela exposição ao mercúrio etc. (art. 20, I).

De acordo com o doutrinador acima citado, a doença profissional é aquela em que o empregado fica exposto a algum agente de risco, seja ele químico, físico, biológico ou radioativo. Essa exposição contínua pode ocasionar ou até mesmo agravar doenças no organismo do indivíduo.

Acerca da doença do trabalho Monteiro e Bertagni (2019, p. 47) conceituam:

[...] as do trabalho têm como causa ou concausa o risco específico indireto. Assim, por exemplo, uma bronquite asmática normalmente provém de um risco genérico e pode acometer qualquer pessoa. Mas, se o trabalhador exercer sua atividade sob condições especiais, o risco genérico transforma-se em risco específico indireto.

A doença do trabalho tem relação direta com as condições do ambiente de trabalho e da forma como este é realizado. Dessa maneira, o empregado pode ser afetado pela supracitada por um ambiente de trabalho não apropriado ou pela falta de equipamento, por exemplo.

São exemplos comuns de doenças ocupacionais: ART – asma relacionada ao trabalho, LER – Lesão por esforço repetitivo, dermatose ocupacional, surdez temporária ou definitiva, antracose pulmonar e DORT – Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

Como consequência o § 1º do art. 20 da Lei n. 8.213/1991 traz um rol taxativo de doenças que não são consideradas doença do trabalho, vejamos:

§ 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. (BRASIL, 1991)

Monteiro e Bertagni (2019, p. 47) apresentam as doenças excluídas da seguinte forma:

- a) doença degenerativa. É a doença que tem como causa o desgaste normal do corpo humano. Mas pode ocorrer um agravamento por condições especiais do trabalho, ou até um agravamento pós-traumático (ex.: hérnia de disco, artroses etc.). Neste último caso, é reconhecida como doença do trabalho; b) doença inerente ao grupo etário. Não podemos esquecer, contudo, a concausalidade já estudada. Ex.: disacusia-PAIR; c) doença que não produz incapacidade. É a incapacidade funcional que é protegida, não a doença em si; d) doença endêmica, entendendo-se aquela que existe em determinado lugar ou região de forma constante. Contudo, será considerada ocupacional se resultar da exposição ou do contato direto em razão da peculiaridade do trabalho. Ex.: a malária é endêmica em certas regiões do Brasil. Não é considerada doença ocupacional. Mas, se um pesquisador contrair a malária porque teve que pesquisar trabalhadores acometidos da doença, para ele é considerada ocupacional.

Dessa maneira fica conceituado as doenças ocupacionais, entre elas uma de grande incidência a asma ocupacional relacionada ao trabalho, ou seja, a ART.

4.4. ESTABILIDADE NO EMPREGO

Quando há um acidente do trabalho ou a existência de uma doença ocupacional, e o empregado precisa ficar afastar-se de suas atividades por mais de 15 dias, há um procedimento a ser adotado quanto a estabilidade do mesmo junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS.

O que acontece é o seguinte nos primeiros 15 dias de afastamento o salário do empregado é de responsabilidade do empregador, já a partir do 16º dia o empregado passará a receber sua remuneração do próprio INSS. É necessário que o

empregado para que possa ter a referida garantia, tenha a lei do seu lado, ou seja, para que este possa continuar recebendo seu salário, é necessário que a partir do 16º dia tenha havido a concessão de auxílio doença acidentário, conforme dispões o artigo 118 da Lei 8.213/91.

“Artigo 118 – O segurando que sofreu acidente do trabalho em garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

Explana Martins (2009, p. 420) quanto a garantia de emprego:

“A garantia de emprego de 12 meses ao empregado acidentado no trabalho somente ocorre após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente, pois antes disso o empregado não poderia ser, à primeira vista, dispensado, porque a partir do décimo sexto dia do afastamento do trabalho contrato de trabalho estaria suspenso. Assim, não havendo a concessão de auxílio-doença acidentário, o empregado não faz jus à garantia de emprego do art. 118 da Lei nº 8.213/91. Se o empregado se afasta apenas por até 15 dias da empresa, não há a concessão do auxílio-doença e, não sendo concedido este, não haverá garantia de emprego.”.

Está previsto na Súmula 378 do TST a constitucionalidade do referido artigo, lei em análise quanto aos pressupostos e concessão da estabilidade, conforme previsto abaixo:

“Súmula 378 – Estabilidade Provisória – Acidente do Trabalho – Constitucionalidade – Pressupostos. I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. ex-OJ nº 105 – Inserida em 01.10.1997), II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte – ex-OJ nº 230 – inserida em 20.06.2001)”, III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho previsto no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

O doutrinador Martins explana (2009, p. 421) que:

“O tempo de serviço correspondente ao aviso prévio, ainda que indenizado, será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais. Assim, o acidente do trabalho ocorrido no curso do aviso prévio, com o afastamento compulsório do obreiro, confere ao empregado a garantia de emprego. No caso de ocorrer que os 15 dias a cargo da empresa recaiam fora da projeção do aviso prévio, não será devida a garantia do empregado, visto que o contrato estaria interrompido e não suspenso.”

A estabilidade de emprego como visto é um dos direitos alcançados pelos trabalhadores no que concerne ao direito do trabalho, porém as doenças ocupacionais, e, especial a asma relacionada ao trabalho (ART), essa é fonte de inúmeras injustiças no que se refere a garantia dos direitos dos trabalhadores acometidos por essa doença.

4.5. ASMA RELACIONADA AO TRABALHO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O diagnóstico de ART necessita de notificação através da Comunicação de Acidente de Trabalho, que é um documento do Ministério da Previdência e Assistência Social, mesmo que este necessariamente não implique em afastamento do trabalho. A Comunicação de Acidente de Trabalho pode ser emitida pela empresa, pelo sindicato ou por qualquer profissional de saúde envolvido na investigação do caso. Em posse desse documento o trabalhador afetado será submetido a uma perícia médica pelo INSS para avaliação do nexo causal e incapacidade, critérios esses que são primordiais para o julgamento de direito que o trabalhador tenha ou não a esse benefício previdenciário.

A incapacidade ela difere-se da disfunção. Enquanto que a disfunção é a redução da função do sistema respiratório, sendo normalmente avaliada por testes de função pulmonar em repouso e exercício, e por questionários de avaliação de sintomas. A incapacidade é o efeito geral da disfunção na vida do paciente, ou seja, é vista pela impossibilidade de realizar adequadamente uma tarefa no trabalho ou na vida diária, devido à disfunção.

A incapacidade não é pertinente apenas a condições médicas, mas engloba fatores mais complexos como: idade, sexo, medidas antropométricas, educação, condição psicológica e socioeconômica, e tipo de requerimento energético da ocupação, constituindo-se numa atribuição médico-administrativa.

A emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho torna-se importante pois este se prende a dois fatos de suma importância: é o único documento em que é possível se colher informações estatísticas sobre morbidade respiratória, com exceção da tuberculose e da síndrome da imunodeficiência adquirida, que contam com registros específicos. A caracterização de uma doença ocupacional ou doença relacionada ao trabalho pela previdência social confere ao trabalhador estabilidade mínima de um ano após o seu retorno ao trabalho.

Reza a CF/88, em alguns de seus artigos alguns dispositivos importantes para vida laboral do empregado, sendo esses previstos diretamente ou indiretamente, que são eles:

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da Lei; XXVIII – seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Esse artigo demonstra no que concerne a ART que doenças ocupacionais devem ser vistas como perigos eminentes aos trabalhadores, e, diante desse cenário possuir garantias que versem ao bem estar do trabalhador não somente quanto a realização do trabalho, mas quando este assim o necessitar.

Essa proteção busca possibilitar que o empregado se readapte e se reinsira no mercado de trabalho, isto acontecendo no 16º dia de afastamento, quando o trabalhador passa a receber o benefício de auxílio-doença da previdência, tendo seu contrato de trabalho suspenso.

Tais medidas têm como objetivo assegurar a proteção ao emprego em razão da doença ou acidente de trabalho, isto também se aplica a ART.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do

auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Extrai-se do acórdão regional ter sido constatada, pelo perito do juízo, doença profissional que guarda relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 328007720075020027, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 27/05/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015).

Desse modo, é importante destacar que, caso o empregado seja dispensado durante o período de estabilidade provisória sem justa causa, terá direito de pedir judicialmente que seja reintegrado ou até mesmo receber uma indenização pelo tempo em que estaria resguardado pela estabilidade.

O artigo 7º, XXVIII da Constituição Federal garante ao trabalhador a indenização por doença ocupacional, uma vez que essa possa ser demonstrada, ou seja, decorrente da atividade profissional desenvolvida pelo trabalhador na empresa e a doença adquirida.

Desse modo, é indispensável que a moléstia tenha origem exclusiva nas atividades desempenhadas na empresa para que se estabeleça uma relação de culpa ou mesmo dolo na conduta ilícita comissiva ou omissiva do empregador a justificar o pagamento da indenização por dano moral.

A indenização moral tem como objetivo diminuir a dor sentida pela vítima, compensando-a pelo sofrimento.

Quanto ao valor a ser pago a título de indenização este pauta-se nas regras, nas peculiaridades de cada caso concreto em relação a cada ofensor e ofendido.

Os nossos tribunais mantêm o entendimento de que essa indenização possui caráter muito mais disciplinar do que reparatório, uma vez que o sofrimento pessoal da vítima não pode ser medido e muito menos reparado.

Assim, segue jurisprudência exemplificativa sobre o tema:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. MAJORAÇÃO DO VALOR. Considerando que a indenização perseguida possui caráter muito mais disciplinar do que reparatório, eis que o sofrimento pessoal não pode ser mensurado nem verdadeiramente reparado, o que mais importa na fixação do valor da indenização é que este se traduza em uma repreensão

que leve a demandada a se precaver, a fim de evitar a prática de novos fatos geradores de dano. À vista disso, dá-se provimento ao apelo obreiro, para majorar a reparação para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor este que se encontra em consonância com a natureza do dano, a capacidade econômica da recorrida, o caráter pedagógico da medida e o princípio do não enriquecimento sem causa (artigos 186 e 927, caput, do Código Civil, e o artigo 5º, inciso X, da CF/88). (TRT-2 – RO: 00006793620125020442 SP 00006793620125020442 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 18/11/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 27/11/2014).

Outro caso ocorreu com a 3ª Turma de desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará que condenou a empresa Cotece S/A a pagar uma indenização por danos morais a uma empregada que sofre de asma alérgica e teve a doença agravada devido ao desempenho das atividades na fábrica têxtil. O valor da indenização a ser paga é de R\$10 mil. Testemunhas confirmaram que viram a trabalhadora ir à enfermaria várias vezes e que o ambiente de trabalho é propenso a causar doenças relacionadas ao trato respiratório devido à sujeira do algodão. Além disso, testemunhas contaram que a poeira originada pela fábrica causa irritação na pele, rinite alérgica e olhos vermelhos, e que é comum que os empregados falem o trabalho devido a essas doenças.

Para defender-se, a empresa contratou um perito que atestou ser muito difícil constatar o que provocou os ataques de asma brônquica na trabalhadora. Segundo ele, a dificuldade da constatação ocorre pelo motivo de a doença ser pré-existente e poder ser agravada por estímulos do ambiente domiciliar, laboral e outros lugares.

Mesmo reconhecendo o fato de a asma alérgica ser pré-existente, os desembargadores consideraram que a doença foi agravada com o aparecimento de novas crises no ambiente de trabalho. “Muito embora não tenha o perito afirmado categoricamente ser a doença da obreira decorrente de acidente de trabalho, do laudo depreende-se, claramente, que a atividade profissional por ela desenvolvida na empresa contribuiu como concausa para a potencialização da doença”, afirmou a desembargadora-relatora Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque.

A 3ª Turma do TRT/CE concluiu que o ambiente de trabalho contribuiu em conjunto com outros fatores causados pela própria empregada, que é fumante, para crises de asma alérgica. Contudo, na análise dos magistrados, não há como atestar o

grau de contribuição de cada fator desencadeador das crises respiratórias da trabalhadora.

A decisão confirma a sentença da 1ª vara do trabalho de Maracanaú e ainda cabe recurso. Processo relacionado: 0000676-46.2-11.5.07.0032

Desse modo, observa-se que a indenização por dano moral tem como objetivo coibir que as empresas exponham seus funcionários ao risco de sofrerem lesões e acidentes graves no ambiente de trabalho.

Pela observação dos aspectos apresentados, entende-se que a doença profissional ou ocupacional, entre elas a asma relacionada ao trabalho (ART) é decorrente do exercício da profissão, enquanto a doença de trabalho é desenvolvida em virtude do ambiente de trabalho. Ambas podem ser agravadas em decorrência do cumprimento do contrato de trabalho, dando origem à concausa.

Cabe ainda mencionar que os custos da doença ocupacional são muito altos para o empregado, podendo gerar graves danos a sua saúde e até resultar em sua morte.

Desse modo, sempre que houver um acidente de trabalho, o empregado deve se preocupar com sua saúde e integridade física, mas também lembrar-se de cientificar a empresa sobre o incidente, para que possa ser lavrado o CAT a fim de garantir seus direitos no futuro.

Além disso, o trabalhador que sofre acidente de trabalho após o 16º dia adquire estabilidade provisória, no entanto, é importante lembrar que existem algumas doenças que não são consideradas acidente de trabalho.

Por fim, os pedidos de indenização decorrente de doença ocupacional aumentam a cada ano em virtude desse cenário jurídico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico teve como finalidade compreender o surgimento e a evolução dos direitos trabalhadores, bem como analisar dentro do ordenamento jurídico a existência de instrumentais próprios para a garantia dos direitos dos trabalhadores que buscassem a proteção dos trabalhadores frente a doenças ocupacionais como a asma relacionada ao trabalho (ART).

Diante de todo o exposto ficou claro e evidente que o Estado maior, o Brasil, desde a sua constituição de 1934 até a atualidade em maior ou menor grau se preocupa com questões de direitos trabalhistas. A atual Constituição Federal em seu teor acrescentou um importante capítulo, sobre direitos e garantias fundamentais, o que possibilitou acordos entre os mais variados representantes de classe, acerca dos mais diversos direitos e garantias para os trabalhadores urbanos e rurais, entre eles os que se relacionam as doenças ocupacionais.

O trabalho exibiu a evolução do Brasil no que concerne às leis trabalhistas, que teve como pontapé inicial a garantia dos direitos individuais dos trabalhadores, já que estes até pouco tempo inexistiam, já que os mesmos ficavam expostos as condições sub-humanas, sem qualquer tipo de benefício ou garantia, mesmo quando esses apresentavam danos causados pela própria atividade laboral. Foi necessário durante anos, inúmeras discussões acerca das condições reais de trabalho existentes e os direitos inerentes aos trabalhadores, que até então eram inexistentes. Ao longo do tempo, várias conquistas foram alcançadas e, vale lembrar que essas conquistas conduziram a um bem maior e mais valioso que deve ser cuidado pela longevidade, dentre eles aqueles que estão intimamente ligados a integridade física e mental, ou seja, a vida dos trabalhadores, o que muitas vezes é causa de controvérsia entre empregador e empregado.

Trazendo a responsabilidade civil para o tema propriamente dito, buscou-se estudar o conceito de doença ocupacional, e entre elas a asma relacionada ao trabalho - ART e a maneira de demonstrar o nível de responsabilidade do empregador. Com o estudo de cada um desses tópicos, identificou-se que o empregador tem o papel de proporcionar ao empregado um bom ambiente de trabalho, que propicie segurança e proteção, a fim de evitar ao máximo o desenvolvimento de alguma doença ocupacional, e, que posteriormente possa ser alvo de uma disputa trabalhista.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Rideel, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. in: CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. p. 174.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 25 out. 2022.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 25 out. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 25 out. 2022.
- CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. rev. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.
- CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GLAGLIANO. P. S.; PAMPLONA FILHO. R. **Novo curso de direito civil**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.
- KALIL, Renan Bernardi. **Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, v. semestral, n. 48, p. 143, set. 2014.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 86.
- _____. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTEIRO, A. L.; BERTAGNI, R. F. S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e execução e suas questões polêmicas**. 2. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, José César de. **Formação histórica do direito do trabalho**. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). Curso de direito do trabalho. Estudos em memória de Célio Goyatá. 3.ed. São Paulo: LTR, 1997, p. 75-81.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo et al, **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Editora LTDA. 2003.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Obrigações e responsabilidade Civil**. V.2/ 14.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.