



ERIC ALVES MANDRICK

DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Ji-Paraná
2019

ERIC ALVES MANDRICK

**DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Artigo apresentado no curso de Bacharel
em Direito, no Centro Universitário São
Lucas de Ji-Paraná/RO., como pré-
requisito para conclusão do curso.

Orientadora: Prof^a. Marlete Maria da Cruz
Correia da Silva.

M273d

Mandrick, Eric Alves

Depressão como doença ocupacional no âmbito da justiça do trabalho / Eric Alves Mandrick. Ji-Paraná: Centro Universitário São Lucas, 2019.
30 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Centro Universitário São Lucas, Curso de Direito, Ji-Paraná, 2019.

Orientadora: Profª. Marlete Maria da Cruz Correia da Silva

1. Depressão. 2. Trabalho. 3. Doença ocupacional. I. Silva, Marlete Maria da Cruz Correia da. II. Depressão como doença ocupacional no âmbito da justiça do trabalho. III. Centro Universitário São Lucas.

CDU 349.2:616-057

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário José Fernando S Magalhães
CRB 11/1091

DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO¹

Eric Alves Mandrick²

RESUMO:

O presente artigo tem como objetivo discorrer sobre a depressão como doença ocupacional no âmbito da justiça do trabalho, doença essa que vem se agravando, visto o aumento de exigências de cumprimentos de metas e ambientes desfavoráveis ao exercício realizado. Por conseguinte, as considerações se iniciam com comentários sobre o surgimento da depressão e de como o mundo se silenciava aos episódios depressivos, confundindo muitas vezes com uma mera tristeza, posteriormente, faz-se um estudo das doenças psiquiátricas decorrentes do trabalho tendo como exemplo estudado a síndrome de Burnout, em seguida será abordado o conceito da depressão, bem como seu relacionamento como uma doença ocupacional. Será feita uma análise da responsabilidade civil objetiva e subjetiva do empregador e em seguida o artigo tratará do nexo de causalidade entre o trabalho e a depressão, demonstrando desse modo a depressão como doença do trabalho com possibilidade de danos materiais e morais; por fim será apresentado os posicionamentos da Justiça do Trabalho em relação a depressão. A pesquisa foi realizada utilizando o método dedutivo por meio de revisão bibliográfica, análise de trabalhos científicos, jurisprudencial e legislativa.

Palavras-chaves: Depressão. Trabalho. Doença ocupacional.

DEPRESSION AS AN OCCUPATIONAL ILLNESS UNDER THE LABOR JUSTICE

ABSTRACT:

This article has as a goal to expatiate about the depression as an occupational illness under the Labor Justice, illness that has been getting worse, because of the increase

¹ Artigo apresentado no curso de Bacharel em Direito, no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO., como pré-requisito para conclusão do curso, sob orientação da professora Marlete Maria da Cruz Correia da Silva, Graduada na Universidade de Taubaté_UNITAU em Direito Processual Civil e Direito Penal e Processual, Professora do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná. E-mail: Marletemcruz@hotmail.com.

² Acadêmico do 9º período do curso de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO., E-mail: Eric_Mandrick@hotmail.com.

of requirements of the fulfillment of goals and unfavorable environment to the exercise of the job. Therefore, the text begins with comments about the origin of the depression and how the world used to silence itself about the depressive episodes, confusing oftentimes with mere sadness, posteriorly, a study about psychiatric illness caused by work was made, for instance the Burnout syndrome was studied, then the concept of depression will be discoursed, as well as its relationship with the occupational illness. An analysis will be made about the objective and subjective civil responsibility of the employer and then the article will bring the casual link between work and depression, demonstrating, thus, the depression ad a work illness with the possibility of moral and material damage; lastly will be presented the positioning of the Labor Justice about depression. The research was accomplished using the deductive method through bibliographic review, analysis of scientific, jurisprudence and legal papers.

Key words: Depression. Work. Occupational illness.

INTRODUÇÃO

A depressão é uma doença que existe desde os primórdios da sociedade, entretanto, ela passou por diversas fases ao longo do tempo, sendo em alguns momentos tratadas como castigo divino, loucura, tristeza e até vitimismo.

Atualmente, a doença é de conhecimento quase que geral, mas muitas pessoas ainda não sabem como identificar, ajudar ou sequer quais as possíveis causas para o surgimento de tal enfermidade, no entanto, apesar de existirem diversos fatores que podem desencadear o surgimento da depressão, é certo que, o ambiente de trabalho tem contribuído para o surgimento da doença em questão.

A depressão passou assim a figurar entre aquelas que são consideradas doenças ocupacionais, isto ocorreu por conta da evolução da legislação, que tem se adaptado às novas realidades sociais, passando assim a considerar que a doença não precisa ter surgido no trabalho para que o empregador seja responsabilizado, basta que por algum motivo relacionado ao trabalho ela tenha sido ao menos agravada.

O presente artigo trata de demonstrar isso, explicando sobre a doença e a sua relação com o ambiente de trabalho, além de demonstrar a responsabilidade do empregador, aplicando assim as possíveis indenizações pertinentes ao caso e demonstrando a evolução do entendimento dos tribunais quanto ao tema. Foram trazidos conceitos, casos reais, julgados e alguns levantamentos de dados no qual

demonstram a importância do tema, levando-se em conta que esta pode ser considerada a doença que mais afetará o ser humano no futuro.

1. CONSIDERAÇÕES GERAIS DA DEPRESSÃO: O NAVIO DE VELAS NEGRAS E O SILENCIO DO MUNDO

Ao longo do tempo, a depressão fora considerada como estados de melancolia, um estado de tristeza, um silencioso estado de apatia física e mental, podendo ser visualizada na frase descrita por Leonardo Galvão (Disponível em <<https://www.frasesfamosas.com.br>> acesso em 28 de agosto de 2019) o qual afirma, usando uma metáfora aos navios piratas, onde a depressão seria como um navio de velas negras que quando aparece faz com que o mundo silencie.

Antes de conceituar a depressão como apenas uma enfermidade psiquiátrica, pode ser relevante compreendê-la como um mal que afeta por completo a vida de uma pessoa, roubando-lhe a própria essência da vida, conforme relata Solomon (SOLOMON, 2014, p. 18) em seu livro “O demônio do meio dia”, quando descreve o envolvimento total de uma frondosa árvore por uma trepadeira gigante, a qual sufocando seus galhos, tornava um grande esforço a manutenção dos poucos que restara e então conclui:

Tendo acabado de sair de uma depressão severa, na qual eu dificilmente acolhia os problemas de outras pessoas, me senti cúmplice daquela árvore. Minha depressão havia tomado conta de mim como aquela trepadeira dominara o carvalho. Ela me sugou, uma coisa que se embrulhara à minha volta, feia e mais viva do que eu. Com vida própria, pouco a pouco asfixiara toda a minha vida. No pior estágio de uma depressão severa, eu tinha estados de espírito que não reconhecia como meus; pertenciam à depressão, tão certamente quanto as folhas naqueles altos ramos da árvore pertenciam à trepadeira.

A depressão é uma doença que causa transtorno mental influenciada por uma série de fatores, podendo ter grau leve, moderado ou grave, essa doença vem ganhando importância nesses últimos anos. Pessoas que sofrem com a depressão, perdem o prazer pelas atividades do dia a dia, sentem angústia e em últimos casos desejam pôr fim a própria vida.

Na antiguidade, as doenças mentais eram consideradas como loucura, possessões demoníacas, bruxaria e castigo divino, veja: “Na Grécia antiga o estado melancólico era atribuído a castigos impostos pelos deuses em função de

comportamentos incorretos” (TEODORO, 2009, p.32). Assim, por ser a depressão algo inexplicável na antiguidade, não restava outra explicação senão uma manifestação divina.

Apesar de crenças mitológicas e religiosas, surgiu uma pessoa que buscou considerar os comportamentos anormais com causas naturais ao invés de sobrenaturais. Hipócrates, que já foi considerado o pai da medicina, criou a teoria dos quatro humores, sendo elas: bÍlis negra, a amarela, o sangue e a pituíta. As doenças decorrem das variações e do equilíbrio entres essas quatro substâncias. A alteração da bile negra é o que desencadeia o estado melancólico. (PERES, 2010, p.14)

A depressão no entendimento psicanalítico tem como base a percepção de Sigmund Freud, pai da psicanálise, de que esse quadro patológico poderá ser provocado pela presença de conflitos inconscientes vivenciados em situações de perdas. (TEODORO, 2009, p.72)

De acordo com Teodoro, “na Idade Média (500 – 1500 da era cristã), a forte influência religiosa na Europa fez com que as abordagens naturalistas fossem abandonadas e ressurgissem antigas crenças sobre a possessão demoníaca e o uso de tratamentos exorcistas para os transtornos mentais”. (TEODORO, 2009, p.33)

Nesse sentido, a melancolia para o cristianismo era taxada como pecado, considerando a pessoa melancolia pecaminosa por não ter ânimo para viver a vida.

Segundo Santos (2017), foi a partir do século 19, que surgiu pela primeira vez o termo “depressão” como o sentindo mais próximo ao atual, enquanto o termo “melancolia” poderia estar associado a qualquer tipo de loucura. (Disponível em <<https://jornal.usp.br>> acesso em 20 de agosto de 2019).

É nesse cenário que a depressão começa a fazer parte do ramo da medicina, buscando entender as causas que levam a depressão, seus sintomas e tratamentos. De acordo com Teodoro (2009, p. 34),

Por volta dos anos 50, surgem os primeiros fármacos antidepressivos. Na busca de anti-histamínicos que não provocassem sedação, a indústria farmacêutica descobriu a imipramina (Trofanil). Observou-se que os deprimidos que tomavam esse medicamento para o combate de processos alérgicos ou inflamatórios apresentavam melhora no humor. Esse remédio e outros semelhantes foram denominados *Tricíclicos*, em função de sua estrutura química.

Em 1987 surge o Prozac, a droga que ajudaria no tratamento da depressão. Com o seu surgimento inicia-se a era dos antidepressivos. Peres (2010, p.53) afirma que cinco anos após o lançamento do prozac, esse medicamento já era consumido por mais da metade da população norte-americana. Coincidindo com o surgimento da medicação, o aumento de casos de depressão diagnosticados, este aumento repentino foi ocasionado justamente por conta das campanhas sobre o remédio. Nessa época ainda não se tinha muita informação sobre a doença, logo, com as campanhas, as pessoas que sofriam do mal, passaram a buscar informações sobre a doença, gerando este súbito crescimento dos casos.

Segundo Teodoro (2009, p.36) em 1992, a CID 10 (Classificação Internacional das Doenças), em seu capítulo V (Transtornos Mentais e de Comportamento), descreveu a depressão como um transtorno de humor. Somam-se a isso as inúmeras pesquisas no campo das neurociências no início do século XXI, fazendo com que se tenha uma melhor compreensão dos transtornos depressivos e consequentemente melhor aperfeiçoamento nos tratamentos desta doença.

Apesar de a depressão ter sido estudada durante todos esses anos, ainda é alarmante o número de pessoas que são acometidas por essa doença. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS BRASIL, 2017. Disponível em <<https://www.paho.org>> acesso em 20 de agosto de 2019) mais de 300 milhões de pessoas vivem com depressão, um aumento de mais de 18 por cento entre 2005 e 2015, sendo que este número é obtido apenas com os casos registrados, milhares de pessoas, por vergonha ou medo do preconceito que por vezes é do próprio paciente, deixam de procurar ajuda, por conta disto, este número poderia ser ainda maior.

Segundo o Ministério da Saúde, a depressão é provocada por desequilíbrios cerebrais, com a diminuição de neurotransmissores como a serotonina, hormônio ligada a sensação de prazer e bem-estar, é uma doença psiquiátrica que afeta o emocional da pessoa, que passa a apresentar tristeza profunda, falta de apetite, de ânimo, pessimismo, baixa autoestima, que aparecem com frequência e podem combinar-se entre si. Existem alguns fatores que desencadeiam um estágio depressivo, alguns exemplos são: ansiedade crônica, estresse crônico, disfunções hormonais, vícios, traumas físicos ou psicológicos, rotinas exaustivas entre outros.

São vários os motivos que desencadeiam a depressão, podendo ser fatores biológicos, genéticos, psicossociais. Entretanto, há uma deficiência em reconhecer que a depressão não é uma mera tristeza e sim um estado doloroso e contínuo que prejudica a saúde, por essa razão que a depressão é difícil ser aceita no ambiente de trabalho, ocorre que o trabalho também contribui para o início ou agravamento do quadro depressivo, seja por relacionamento interpessoal, pelo ambiente ou pressão para cumprimento de metas.

Assim, mesmo que a depressão seja considerada uma doença do futuro, ela sempre esteve presente em todos os momentos históricos, por essa razão é que são necessárias alternativas para frear o crescimento no número de casos da doença, divulgando mais informações sobre a doença, diagnóstico e tratamento, e na área do trabalho conscientizar os empregadores das causas que podem gerar um quadro depressivo.

2. DOENÇAS PSIQUIÁTRICAS E O TRABALHO

O trabalho não deve ser considerado apenas uma fonte de renda para o trabalhador e sua família, este deve além de prover os salários, fazer com que o empregado se sinta realizado pelas atividades que desempenha, de modo que para este seja uma dádiva acordar todo dia para ir ao trabalho e não ser mais um fardo a ser suportado.

Um ambiente de trabalho saudável contribui de forma direta para essa plenitude que pode ser alcançada pelo operário, isto porque em um ambiente estressante, com assédios morais e sexuais, competição exacerbada, imposição de metas cada vez mais altas e ainda o esgotamento por conta das rotinas exaustivas, tem gerado um quadro preocupante de doenças psiquiátricas nos funcionários, dentre as quais pode citar a Síndrome de Burnout e a Depressão.

2.1. Síndrome de Burnout

Segundo o Ministério da Saúde, a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão

extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

A síndrome de burnout ocorre com frequência em ambientes com rotinas exaustivas, sendo comumente identificada em professores, bancários, policiais, médicos e outros profissionais que trabalham sob muito stress, essas profissões estão em constante desgaste emocional.

De acordo com MUROFUSE et al. (Apud TRIGO, TR et al., 2007, p. 225, disponível em <<http://www.scielo.br>> acesso em 13 de setembro de 2019),

A síndrome de burnout é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho. Para o diagnóstico, existem quatro concepções teóricas baseadas na possível etiologia da síndrome: clínica, sociopsicológica, organizacional, sociohistórica (Murofuse et al., 2005). A mais utilizada nos estudos atuais é a concepção sociopsicológica. Nela, as características individuais associadas às do ambiente e às do trabalho propiciariam o aparecimento dos fatores multidimensionais da síndrome: exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE), baixa realização profissional (RP) (Cherniss, 1980b; World Health Organization, 1998)

A carreira médica por tudo que ela implica acaba sendo uma das profissões mais afetadas por esta doença, pois ainda que tal profissional tenha consciência de que não pode salvar a todos, não é fácil conviver com a ideia de que a qualquer momento uma pessoa sob sua responsabilidade pode vir a óbito enquanto é tratada, este quadro é ainda agravado quando o hospital não dispõe de meios para o profissional realizar os procedimentos necessários, sem contar as rotinas de trabalho desumanas a que estes profissionais são submetidos, pela falta de outros profissionais ou de materiais, fazendo assim com que este tenha que atender um número gigantesco de pessoas e de forma precária com problemas variados, assim gerando uma carga psicológica muito grande, desgastando assim o profissional tanto física quanto psicologicamente.

Existem diversos estudos que demonstram as altas taxas de casos da síndrome em médicos, Bruno Lagoeiro (PEBMED, Burnout: A tragédia anunciada do médico moderno, disponível em <<https://pebmed.com.br>> acesso em 13 de setembro de 2019), demonstra estes números, como podemos observar no trecho abaixo:

Segundo uma pesquisa do *Archives of Internal Medicine*, publicada em 2012, os médicos sofrem mais com *burnout* do que qualquer outro trabalhador. Em uma entrevista feita com médicos americanos (*Medscape physician lifestyle*), 46% dos médicos disseram ter sofrido com *burnout* em algum momento da

sua carreira. Esta síndrome ocorre principalmente em profissionais submetidos a elevados níveis de estresse e pressão no ambiente de trabalho.

No Brasil foi realizada uma consulta com membros da Sociedade Brasileira de Cancerologia, onde TUCUNDUVA (Apud TRIGO, TR et al., 2007, p. 225, disponível em <<http://www.scielo.br>> acesso em 13 de setembro de 2019), alega que:

Em relação aos profissionais da saúde, 136 membros da Sociedade Brasileira de Cancerologia responderam a três questionários, um deles para avaliar o burnout. Observou-se essa síndrome em níveis moderados ou graves em 15,7% dos médicos. Na subescala de EE (exaustão emocional), 55,8% dos indivíduos pontuaram níveis moderado ou grave; na subescala de DE (despersonalização), a pontuação correspondente a esses níveis foi atingida por 96,1% e na subescala de RP (realização profissional), 23,4%.

Os professores também podem servir de exemplo, pois são levados ao limite quase que diariamente, eles convivem com uma rotina quase interminável de trabalho, visto que o exercício da sua profissão não se limita apenas a sala de aula, geralmente existem trabalhos a ser corrigidos, precisam montar planos de aula e muitas vezes adequar os planos de ensino para o bimestre ou semestre, se preocupando com a aprendizagem dos alunos, montar provas e posteriormente corrigi-las, identificar onde os alunos estão tendo mais dificuldades e criar formas para que estes superem tais problemas.

O caso dos pedagogos, é tão sério quanto os dos profissionais da área de saúde. De acordo com o site do governo portaldoprofessor.mec.gov.br, um estudo realizado por Nádia Maria Beserra Leite, da Universidade de Brasília (UNB), com mais de oito mil professores da educação básica da rede pública na região Centro-Oeste do Brasil revelou:

Dos oito mil professores, 15,7% dos entrevistados apresentam a síndrome de Burnout, que reflete intenso sofrimento causado por estresse laboral crônico. “A enfermidade acomete principalmente profissionais idealistas e com altas expectativas em relação aos resultados do seu trabalho. Na impossibilidade de alcançá-los, acabam decepcionados consigo mesmos e com a carreira”, explicou.

Ainda de acordo com Nádia, obter 15,7% num universo de oito mil não é desprezível. Caso o índice seja o mesmo em todo o país, por exemplo, então mais de 300 mil professores brasileiros convivem com a síndrome, isso somente no ensino básico. Entre outras consequências, tal cenário levaria a um sério comprometimento na educação de milhões de alunos.

Os estudos demonstrados acima, comprovam a importância dessas medidas como forma de prevenção ao possível desenvolvimento da doença, pois gera uma carga muito grande ao empregado e conseqüentemente um gasto a mais para o empregador que terá de arcar com o tratamento e possíveis indenizações para estes trabalhadores, além do mais, com o afastamento ocorre uma sobrecarga nos outros funcionários que terão de absorver o trabalho do colega afastado ou outro gasto ao empregador que terá de contratar um novo funcionário para substituir àquele afastado, ou seja, é muito melhor prevenir o desenvolvimento deste desgaste, custa menos ao empregador e gera maior satisfação nos seus empregados.

2.2. Depressão

A depressão pode ser tratada como o mal do século XXI, é cada vez mais frequente o desenvolvimento da doença de forma geral, sendo ela desenvolvida de diversas formas, algumas ainda indeterminadas, afinal não se sabe exatamente o que leva uma pessoa que muitas vezes tem todos os motivos para ser feliz aos olhos do homem médio a desenvolver tal moléstia.

Temos observado rotineiramente casos de pessoas famosas afetadas pela doença, o que gera um questionamento, afinal, o que estaria ruim na vida de uma pessoa que tem mais do que a grande maioria da população? A fama, o dinheiro, as viagens, uma família boa, não é mais suficiente? Como pode alguém que deveria ter todos os motivos para estar feliz pensar em tirar a própria vida por se achar inútil ou por simplesmente querer parar de sofrer?

Bem, este tipo de situação nos mostra que ninguém está imune a doença, que ela pode se manifestar em quem menos esperamos, e de formas que ninguém imagina, isso nos mostra de forma definitiva que a depressão não é uma mera tristeza, não é algo passageiro de um momento que você simplesmente se frustrou por algo que não conseguiu.

Com o passar do tempo, percebeu-se que o ambiente de trabalho é algo que pode influenciar diretamente nesses sintomas, o número de pessoas insatisfeitas com seus empregos é cada vez maior, a frustração por ter escolhido uma profissão que não gosta, gera um fardo muito grande para as pessoas, muito disso ocorre por conta dos

pais, que buscando assegurar o futuro dos filhos, trata de escolher a carreira que teoricamente irá garantir o sucesso financeiro para seu filho.

O problema nisso é que geralmente este tipo de situação faz com que o filho já chegue ao mercado de trabalho desanimado, desestimulado por fazer algo que não gosta, o desgaste então se torna natural, e não é algo passageiro, pois muitas vezes aquele vai ser o ambiente de trabalho de uma pessoa até a sua aposentadoria.

Além da frustração com a escolha da carreira, muitas pessoas são vítimas de uma grande desilusão, um sentimento uno de impotência, de fraqueza, este tipo de sentimento ocorre em diversas profissões. No âmbito do direito por exemplo, aquele que sempre sonhou em ser um delegado e lutar contra a criminalidade, ao alcançar seu objetivo se vê completamente travado pela justiça e pela burocracia, são diversos os relatos de delegados desiludidos com a profissão, eles reclamam principalmente da velocidade com que o criminoso volta as ruas mesmo após as inúmeras horas, dias, meses e até anos, desprendidos em uma investigação, além de todo o aparato movimentado para conseguir efetuar a prisão.

Médicos que sonhavam com a ideia de salvar a vida de todos os seus pacientes, quando começam a trabalhar nos hospitais públicos onde estão aqueles mais necessitados de um atendimento de qualidade por conta de toda a fragilidade que a vida já os impõe naturalmente, se veem impotentes, na maioria das vezes esses profissionais não possuem o básico para realizar um atendimento adequado.

E não importa o quanto o médico queira ajudar o paciente, o tratamento vai se dar de forma precária pela falta de infraestrutura que os estabelecimentos oferecem, o desânimo e o sentimento de impotência vão se tornando cada vez maiores, o profissional percebe que as pessoas vão à óbito nas suas mãos e nestes casos já não faz mais diferença se ele sabe que não é sua culpa, o abalo emocional vai surgir de qualquer forma, estes sentimentos vão se agravar gradativamente com o passar do tempo, por conta disso é que o número de profissionais da saúde de modo geral são tão afetados pela depressão.

Além desses quadros de insatisfação profissional, o ambiente de trabalho em si, tem contribuído tanto com o surgimento quanto com as majorações dos quadros de doenças psicológicas, são colegas de trabalho que falam mal dos outros, que

querem seu cargo, que te provocam, e até mesmo os casos mais sérios onde acontecem xingamentos, humilhações, e outras formas de abusos.

Karin Hueck (Revista Época. **33% das mulheres sofrem assédio no trabalho.** Disponível em <<https://www.vagas.com.br>> acesso em 27 de setembro de 2019), comprova a amplitude alcançada pelo abuso no ambiente de trabalho ao alegar que:

“As relações no trabalho são ainda mais delicadas porque envolvem duas pessoas que convivem todos os dias. E mais: se o assédio ficar constante ou intolerável, a vítima não vai conseguir se livrar da situação tão facilmente (afinal, trocar de emprego não é a coisa mais simples do mundo)”.

O maior problema é o que ocorre depois dessas pessoas sofrerem com este tipo de situação por um longo período de tempo, pois tais assédios e a insatisfação profissional estão em simbiose com o surgimento da depressão no ambiente de trabalho.

Quando o indivíduo passa por longos períodos de exposição à situações humilhantes, ele começa a não querer mais ir para o trabalho, se sente incompetente, acredita que ninguém valoriza seu esforço, imagina ser um inútil, enfim, trabalhar se torna um fardo, seus transtornos psicológicos passam a se tornar maior que eles mesmos, transportando-os a profundos quadros da doença, inclusive levando ao suicídio de alguns destes profissionais, e é então que percebemos a importância de um ambiente de trabalho saudável.

Mais que isto, além do sofrimento do empregado, esta doença tem sido um afago tanto para os empregadores quanto para os cofres públicos, haja vista o número de afastamentos em decorrência da doença, mais de 70 mil por ano, segundo o TST (2017. Disponível em <<http://www.tst.jus.br>> acesso em 27 de setembro de 2019) no seguinte trecho:

“Tachada de mal do século, a depressão é responsável por retirar do mercado de trabalho milhares de profissionais todos os anos. No ano passado, 75,3 mil trabalhadores foram afastados em razão do mal, com direito a recebimento de auxílio-doença em casos episódicos ou recorrentes. Eles representaram 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem não só a depressão, como estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e outros”.

Estes inúmeros afastamentos ocorridos por conta da depressão, acaba fazendo com que o empregador também saia prejudicado, pois quando o funcionário é afastado, o patrão geralmente perde uma mão de obra qualificada, o que é muito difícil de reparar, pois profissionais qualificados custam caro, além disso, ao contratar um funcionário novo, ele irá precisar passar por um treinamento adequado até alcançar o mesmo nível do antigo, o que também demanda um certo capital, além é claro das possíveis indenizações pleiteadas pelo funcionário afastado por conta de situações que poderiam ser evitados com uma gestão melhor do ambiente de trabalho, que se observada, provavelmente evitaria o surgimento ou elevação da depressão.

3. DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

As doenças ocupacionais são caracterizadas por terem seu surgimento relacionado de alguma forma com a função exercida pelo empregado, seja ela decorrente única e exclusivamente da atividade exercida ou mesmo àquelas onde o trabalho não deveria ser um fator causador da doença, mas por conta de certos fatores, faz com que o indivíduo adquira ou mesmo agrave um quadro epidemiológico.

As doenças ocupacionais mais conhecidas são as Lesões de Esforço Repetitivo (LER) ou os Distúrbios Osteomusculares Relacionados com o Trabalho (DORT), atualmente estas são a maior causa de afastamentos médico relacionadas com o trabalho.

Estas doenças são muito comuns por conta de uma característica dramática que existe no Brasil, as longas horas de jornada de trabalho, aliadas as poucas pausas concedidas aos trabalhadores para realizar o descanso necessário aos músculos dos funcionários.

Estas doenças geralmente são de fácil diagnóstico e da mesma forma a sua caracterização como doença ocupacional acaba sendo simples, isto porque o laudo pericial é claro e objetivo ao apontar a causa precípua do problema, não havendo muito o que se contestar em relação ao surgimento da doença, uma vez que se sabe exatamente o que a causa.

Existem ainda outras doenças que são tão simples quanto as LER/DORT para serem caracterizadas como doenças ocupacionais, ou seja, aquelas decorrentes do

trabalho, senão vejamos, um funcionário que trabalha em contato direto com agentes tóxicos em um laboratório ou com agrotóxicos em uma fazenda por exemplo, em havendo um acidente em que este venha a ser contaminado e em razão disto venha a desenvolver uma doença relacionada a tal contaminação, um simples exame pode apontar a causa da doença, relacionando a atividade desempenhada pelo funcionário a sua contaminação.

São os casos em que o nexo causal é típico, ou seja, eles estão diretamente ligados a atividade exercida pelo trabalhador, gerando assim quase que de forma automática a responsabilidade do empregador.

Há, no entanto, casos em que mesmo o trabalho sendo o causador do dano, torna-se muito difícil realizar a caracterização do nexo causal, isto ocorre em função de algumas doenças que podem ser adquiridas de outra forma que não a atividade do empregado.

A depressão é uma doença que embora possa ter suas causas ligadas a diversos fatores, tem se desenvolvido de maneira frequente no ambiente de trabalho. Assim, buscando adequação social, ao observar que a depressão era uma doença recorrente e que afetava diretamente as relações de trabalho, a Lei 8.213/91 no seu artigo 21, inciso I, equiparou-a a acidente de trabalho, senão vejamos:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

A partir desse ponto, foi possível a sua equiparação também como doença ocupacional, isto trouxe o instituto da garantia do emprego que não havia antes, o empregado do setor privado que pedia afastamento para tratar sua patologia, além de ter de lidar com a doença já suportada, muitas vezes lidava também com o preconceito relacionado à doença e assim geralmente era demitido após voltar do afastamento, em alguns casos até mesmo antes de voltar a laborar na sua atividade.

A Lei 8.213/91, ao trazer a possibilidade de equiparação dos dois institutos, trouxe também a estabilidade provisória que já existia para os casos típicos de

acidente de trabalho, de doze meses após o retorno do afastamento, no seu artigo 118³.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Quando uma pessoa adquire uma doença ocupacional ou sofre um acidente de trabalho, geralmente ela acredita que terá apenas o direito ao afastamento previdenciário e a garantia do emprego, isto por conta da falta de conhecimento e instrução, assim, o trabalhador fica sem saber que tem direito à indenizações por parte do empregador que será responsabilizado se agiu com dolo ou culpa na ação ou omissão que desencadeou o problema do empregado.

Assim, o empregador além de ter que manter o trabalhador por 12 meses, a partir da data de cessação do benefício previdenciário, terá ainda de indenizar àquele a quem causou danos, seja físico, psicológico ou patrimonial.

É o que aponta Sebastião Geraldo de Oliveira (2013. Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional. p. 79):

Onde houver dano ou prejuízo, a responsabilidade civil é invocada para fundamentar a pretensão de ressarcimento por parte daquele que sofreu as consequências do infortúnio. É, por isso, instrumento de manutenção da harmonia social, na medida em que socorre o que foi lesado, utilizando-se do patrimônio do causador do dano para restauração do equilíbrio rompido. Com isso além de punir o desvio de conduta e amparar a vítima, serve para desestimular o violador potencial, o qual pode antever e até mensurar o peso da reposição que seu ato ou omissão poderá acarretar.

Sabendo que o empregador é responsável pelos danos causados a seus empregados, devemos entender que tal responsabilidade ocorre na forma objetiva e subjetiva.

4.1. Responsabilidade civil objetiva do empregador

³ Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem 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.

Para a responsabilidade civil objetiva do empregador, é necessária apenas a comprovação do dano e nexo causal, isto porque, a responsabilidade será objetiva quando a função desempenhada pelo empregado por si só, estiver pautada no risco, desta forma, para muitos doutrinadores, a responsabilidade será objetiva quando se tratar das atividades previstas no artigo 193 da CLT, ou seja,

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- I- Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- II- Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

Entretanto, fica claro este rol não deve ser visto de forma taxativa e sim exemplificativa, uma vez que serão inseridos nesse prisma todas as atividades que geram risco permanente ao trabalhador, pois um empregado que trabalha com uma serra elétrica, corre tanto risco quando um trabalhador que exerce suas funções junto a redes elétricas.

Por conta disso, o Ministro Alexandre de Moraes (2019. RE n. 828040. Disponível em <<http://stf.jus.br>> acesso em 01 de novembro de 2019) proferiu entendimento contrário a utilização apenas do artigo 193 da CLT como parâmetro para responsabilidade objetiva do empregador, trazendo à tona a própria Constituição e o Código Civil, da seguinte forma:

“não há impedimento à possibilidade de que as indenizações acidentária e civil se sobreponham, desde que a atividade exercida pelo trabalhador seja considerada de risco, uma vez que o art. 7º da Constituição Federal assegura como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inc. XXVIII).”

Vemos então que, a responsabilidade civil objetiva, se aplicará a todas as relações de emprego, desde que a atividade desempenhada seja de risco, de forma a se absorver o artigo 927⁴ do Código Civil, pois este aduz em síntese no seu

⁴ Art. 927 C.C. Aquele que, por ato ilícito (arts, 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

parágrafo único que não importa se há dolo ou culpa nos casos previstos em lei (art. 193⁵ CLT), ou se a atividade impõe risco a seus funcionários.

Tal teoria abraça principalmente a teoria da proteção do trabalhador e a valorização do trabalho humano, com a finalidade de buscar uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, conforme caput do artigo 170 da lei maior.

4.2. Responsabilidade civil subjetiva do empregador

Talvez a mais comum, pautada ainda na comprovação do dano e do nexo causal para que indenizações sejam cabíveis apenas quando restar comprovada a culpa do empregador para o evento que lesionou o empregado.

Tal teoria abrange o artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal, onde diz que:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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.

Ao tratar da responsabilidade civil subjetiva, Oliveira (2013, p. 96), diz que:

“Pela concepção clássica da responsabilidade civil subjetiva, só haverá obrigação de indenizar o acidentado se restar comprovado que o empregador teve alguma culpa no evento, mesmo que de natureza leve ou levíssima. A ocorrência do acidente ou doença proveniente do risco normal da atividade da empresa não gera automaticamente o dever de indenizar, restando à vítima, nessa hipótese, apenas a cobertura do seguro de acidente de trabalho, conforma as normas da Previdência Social.”

Assim, quando o funcionário adquire uma depressão por conta de um ambiente de trabalho contaminado por abusos morais, ou carregado com cobranças e responsabilidades, torna-se absurdamente difícil de se configurar a culpa do empregador, uma vez que, os resultados dos exames apenas constatarão a dano causado ao empregado.

⁵ Art. 193 CLT. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador.

Restará ainda ao funcionário comprovar o nexo de causalidade, ou seja, que aquele dano é decorrente da relação de trabalho dele com o empregador, o que no caso da depressão torna-se quase impossível de se verificar somente observando um exame pericial direto como ocorre nos casos de acidente de trabalho.

Não obstante, comprovado o nexo de causalidade entre a doença e o emprego, restará provada a culpa do empregador, isto porque a culpa do empregador é subjetiva, o artigo 927, caput do Código Civil, diz que: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Assim, uma doença gerada ou agravada no ambiente de trabalho, configura-se como culpa do empregador, pois este tem o dever de promover um ambiente saudável, respeitando as normas de saúde e segurança, garantindo o bem-estar profissional de forma a gerar um ambiente propício ao desenvolvimento da atividade gerenciada por este.

5. NEXO DE CAUSALIDADE

Nos acidentes típicos, basta observar o dano e logo se saberá o que ocorreu e como ocorreu, por exemplo, quando um empregado trabalha em uma serraria e decepa um dedo, o nexo de causalidade ocorre de forma lógica, pois o empregado trabalha serrando madeira, o acidente ocorreu na empresa, na esteira de corte, porque a empresa não tinha o equipamento adequado para garantir a segurança do empregado, pronto estão relacionados os três pressupostos da Responsabilidade Civil Subjetiva, Dano, Nexo Causal e Dolo ou Culpa.

No entanto, no caso da depressão, o laudo pericial apenas comprovará a existência da doença, sendo o nexo de causalidade realizado apenas com as declarações do próprio empregado, por conta disto, faz-se necessário outros meios de prova para conseguir demonstrar a relação da doença com o emprego.

De acordo com Oliveira (2013, pag. 153) existe uma diferença entre nexo de causalidade e nexo de concausa, sendo necessária essa distinção uma vez que o surgimento ou agravamento da depressão será demonstrado a partir dos nexos de concausa, por esta não ser uma doença típica do trabalho, assim, vejamos:

Na causalidade direta o nexo fica caracterizado quando o acidente ocorre “pelo exercício do trabalho a serviço da empresa”. Observa-se uma vinculação imediata entre a execução das tarefas e o acidente ou doença que afetou o empregado. O acidente típico e a doença ocupacional estão enquadrados nessa modalidade de nexo causal.

Oliveira (2013, pag. 153), sobre hipóteses de concausa:

Nas hipóteses das concausas, o acidente continua ligado ao trabalho, mas ocorre por múltiplos fatores, conjugando causas relacionadas ao trabalho, com outras, extralaborais. O empregado, por exemplo, pode atuar como caixa bancário exposto a movimentos repetitivos e fazer serviços autônomos de digitação em casa aumentando a possibilidade de adoecimento; pode trabalhar em local ruidoso e participar de uma banda de rock exposto a som excessivamente alto. Para constatação do nexo concausal, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para o acidente ou doença.

Foi através do entendimento das concausas que a depressão passou a ser considerada uma doença ocupacional, pois verificou-se que a doença não precisa ser originária de uma relação de trabalho para se configurar como doença ocupacional, o simples fato de por algum motivo relacionado ao trabalho poder contribuir com o seu surgimento ou ainda o simples agravamento desta doença a configura como uma doença ocupacional para a responsabilização do empregador.

O artigo 20, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, no seu inciso II, diz que:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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[...]

Ainda, o artigo 21 da mesma lei, estabelece que:

Art.21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Isto significa que o surgimento da doença ocupacional, não precisa estar diretamente ligado a atividade exercida pelo empregado, basta que ela tenha contribuído para o seu surgimento ou agravado seu adoecimento, desta forma, ainda que a depressão não tenha seu surgimento ligado diretamente a uma atividade

profissional, ou ainda que a doença em si, tenha seu surgimento relacionado a vários fatores diferentes e inclusive alheios ao trabalho, se o ambiente de trabalho e a forma como ele é realizado puder contribuir com o surgimento ou agravamento da doença, ela será considerada como doença ocupacional.

Por conta disto, tem sido de extrema importância o depoimento das testemunhas, afinal, uma vez que se tenha o conhecimento de que a doença de fato afeta o trabalhador, e havendo indícios de que o problema está relacionado com o seu emprego, ainda que o convencimento do julgador não fique claro apenas com o laudo, as testemunhas podem sim corroborar as informações contidas nos laudos.

De forma que o empregador será responsabilizado na medida de sua culpa, por conta da responsabilidade civil subjetiva presente do artigo 927 do Código Civil, como já citado anteriormente.

6. EFEITOS DA CARACTERIZAÇÃO DA DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO

Mesmo existindo um consenso sobre a possibilidade de aplicação de sanções decorrentes da lesão causada ao funcionário quando o empregador não propicia um ambiente de trabalho saudável, os tribunais do trabalho têm adotado uma cautela muito grande ao acolher ou não a caracterização do nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho.

No entanto, uma vez configurado o nexo de causalidade entre a doença e o ambiente de trabalho, o empregado terá a sua disposição todos os direitos trabalhistas provenientes do seu caso concreto.

Primeiramente, o empregado terá direito a emissão do CAT, que é o comunicado de Acidente de Trabalho enviado a previdência social, no caso de precisar se afastar por mais de 15 dias, e com isso passará a receber o Auxílio Doença Acidentário (código 91), o recebimento do auxílio com este código, proporciona ao trabalhador a garantia de emprego por até 12 meses a partir do momento que este esteja apto a voltar ao trabalho, como mostra o art. 118 da lei 8.213/91 ao dispor que *“Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem 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”.

Da mesma forma a súmula 378 do TST diz que:

“Súmula nº 378 do TST

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.

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.

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.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista art. 118 da Lei nº 8.213/91.”

Uma vez provado o nexo de causalidade entre a sua moléstia e o ambiente de trabalho, o empregado terá também os direitos a reparação de danos materiais e morais, por conta da responsabilidade civil do empregador.

6.1. Danos materiais

A título de danos materiais, é possível pleitear todos os valores gastos com tratamentos e lucros cessantes, como determina o artigo 949 do Código Civil, senão vejamos: *“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 o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.”.*

Assim, podemos entender que a reparação dos danos materiais, está ligada ao que o ofendido de fato perdeu ou deixou de ganhar por conta da dano sofrido, ou seja, estarão inclusos neste tipo de indenização os gastos com médicos, remédios, cirurgias, estadias, tudo que for possível de se provar com os comprovantes de pagamentos realizados, mas não só isto, comprovada a incapacidade para o trabalho, restará configurado os lucros cessantes, uma vez que o empregado estará deixando de aferir de seus ganhos, sendo assim, o mesmo deverá fazer jus ao pensionamento mensal de acordo com o percentual da incapacidade e contribuição da empresa.

6.2. Danos morais

Cumulativamente aos danos materiais decorrentes do dano, será cabível ainda a indenização por danos morais, uma vez que a depressão como doença psicológica, afeta principalmente a moral do indivíduo.

São vários os fundamentos da indenização moral, mas, de maneira principal, a Constituição Federal de 1988 estabelece como princípio nivelador do direito a proteção à dignidade da pessoa humana, e coloca ainda o trabalho no capítulo dos direitos sociais, de forma a garantir que o empregador atenda ao fim social do trabalho.

Ainda no tocante a Carta Magna, o artigo 5º, inciso V, estabelece que: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Também o inciso X, diz que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Além da Lei Maior, o Código Civil de 2002, no artigo 186, ao estabelecer que é ato ilícito causar dano a outro, ainda que exclusivamente moral, assim, uma vez que é utilizado em concomitância com o artigo 927, do mesmo código, traz a obrigação de indenizar o dano moral causado, tais dispositivos são usados de maneira subsidiária no direito trabalhista, para assim obrigar o empregador a indenizar o empregado que sofre danos morais decorrentes da relação de emprego.

Ocorre que, faz-se necessário entender que o campo da moral é demasiado grande, as vezes uma única palavra pode ofender a moral de alguém, mas não serão todos os casos passíveis de indenização, será necessário a demonstração do infortúnio causado, além da culpa ou dolo do empregador, visto que no Brasil ainda se utiliza da responsabilidade civil subjetiva, senão vejamos:

O campo da moral é mais amplo do que o do direito, pois só se cogita da responsabilidade jurídica quando há prejuízo. Esta só se revela quando ocorre infração da norma jurídica que acarrete dano ao indivíduo ou à coletividade. Neste caso, o autor da lesão será obrigado a recompor o direito atingido, reparando em espécie ou em pecúnia o mal causado. (GONÇALVES, 2019, pag. 20)

Ademais, de acordo com o doutrinador trabalhista Sebastião Geraldo de Oliveira, o dano moral tem caráter compensatório e punitivo, pois assim além de buscar a reparação do dano, busca evitar que o empregador volte a cometer os danos

que levaram o funcionário a desencadear a doença ocupacional, tais medidas são necessárias, pois de acordo com o mesmo a mazela laboral destrói um projeto de vida, como podemos observar nas suas palavras:

O dano moral é muito acentuado quando decorrente do infortúnio laboral, porquanto o trabalhador é atingido na sua integridade psicobiofísica, o que muitas vezes significa o desmonte traumático de um projeto de vida, o encarceramento compulsório numa cadeira de rodas e o sepultamento precoce dos sonhos acalentados quanto à possibilidade de um futuro melhor. (OLIVEIRA, 2013, pag. 245)

Desta forma, o desenvolvimento da depressão pode ser considerado como uma prisão sem grades, ela traz uma angustia profunda, deixa a pessoa completamente desestabilizada e no mais alto grau de sofrimento, não seria crível que tal doença, uma vez comprovada a culpa do empregador, não fosse merecedora do instituto da indenização moral.

7. ENTENDIMENTOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO A DEPRESSÃO

Anteriormente, a ideia de dano moral devida em decorrência do acidente de trabalho ou mesmo da doença ocupacional, não eram bem vistos no âmbito da justiça trabalhista, isto porque os magistrados não vislumbravam a probabilidade do dano moral sofrido no ambiente laboral, Sebastião Gonçalves de Oliveira, explica o tema da seguinte forma:

Alguns Juízes estão indeferindo o pedido de indenização a título de danos morais decorrentes do acidente de trabalho, ao fundamento de não ter havido prova efetiva da ocorrência do dano moral. De acordo com esse ponto de vista não é devida a indenização, se a vítima suporta bem a ofensa ou se o acidente ou a doença ocupacional não lhe comprometem o aspecto psicológico, apesar das sequelas definitivas que possam ter ensejado o deferimento de reparação dos danos materiais. (OLIVEIRA, 2013, pag. 245)

Isto se mostra verdadeiro quando buscamos julgamentos de 10 (dez) anos atrás ou mais, por exemplo:

TRT-PR-09-12-2008 DOENÇA OCUPACIONAL – DEPRESSÃO – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – ASSÉDIO MORAL - INEXISTÊNCIA. Não provada a ocorrência de assédio moral, não há se falar em nexo de causalidade entre a depressão e o ambiente de trabalho, impossibilitando a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, pela falta de pressuposto fático essencial. Recurso Ordinário conhecido e não provido.

TRT-9 – 995382006678909 PR 99538-2006-678-9-0-9 Relator: PAULO RICARDO POZZOLO, 3ª. TURMA, Data de Publicação: 09/12/2008. (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9. Processo nº 995382006678909 PR 99538-2006-678-9-0-9. **Recurso Ordinário**. Relator: Paulo Ricardo Pozzolo, 3ª. TURMA, Data de Publicação: 09/12/2008. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br>> acesso em 31 de outubro de 2019.

Hoje em dia, é pacificado, tanto na doutrina quanto na jurisprudência que haverá incidência da indenização nos casos de depressão oriunda do ambiente de trabalho, tanto que, temos julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região RO/AC, mantendo sentença condenatória ao pagamento de indenização por depressão adquirida no trabalho, em um lapso temporal de apenas 2 (dois) anos após ao julgado supra. Senão vejamos:

TRT-14-21-10-2010 DEPRESSAO. ASSÉDIO MORAL. TRANSTORNO/SÍNDROME DO PÂNICO. ACIDENTE DE TRABALHO EQUIPARADO. INDENIZAÇÃO. Deve ser mantida a sentença que deferiu indenização por danos morais quando restar demonstrado que a empregada, após ter desenvolvido plenamente sua capacidade laborativa, atendendo a contento as expectativas da empregadora, inclusive tendo recebido promoções em razão da sua eficiência, teve declarada sua incapacidade laborativa em razão de depressão (transtorno ou síndrome do pânico), decorrente de assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, em razão de tratamentos inadequados e exposição ao ridículo advindos do seu superior hierárquico, que a tratava com sarcasmo e exigências excessivas, submetendo-a a carga de trabalho extenuante, culminando com a sua dispensa sem justa causa, mesmo após ter sido declarada a sua incapacidade laborativa por laudo do INSS, que lhe concedeu os benefícios do auxílio doença. Recurso patronal desprovido.
TRT-14-21-10-2010 RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 76200 RO 0076200 (TRT-14). Relatora: Desembargadora Elana Cardoso Lopes, 1ª TURMA, data da publicação: 21/10/2010.
(BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região TRT-14 – Recurso Ordinário Trabalhista: RO 76200 RO 0076200. Relator: Desembargadora Elana Cardoso Lopes, 1ª Turma. Julgamento: 20 de outubro de 2010. Disponível em: <<https://trt-14.jusbrasil.com.br>> acessado em 01 de novembro de 2019)

De maneira mais recente, do começo deste ano, temos o julgamento do TRT da 3ª Região, onde aponta que é devida a indenização por danos morais nos casos de depressão, da seguinte forma:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DEPRESSÃO. NEXO CONCAUSAL. Diante da conclusão da perícia médica produzida nos autos, com ampla experiência em perícias que envolvem questões psiquiátricas, acerca da existência do nexo de concausalidade entre a depressão maior de que foi acometida a reclamante e suas atividades laborais bem como diante da constatação do assédio moral do qual foi vítima a obreira, é devida a indenização por danos morais.
TRT-3 –RO 00106211120165030059 0010621-11-2016.5.03.0059. Relator: Convocado Leonardo Passos Ferreira, Decima Turma. Data de Publicação: 25/01/2019

(BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – **Recurso Ordinário**, Processo: 0010621-11-2016.5.03.0059. Relator: Convocado Leonardo Passos Ferreira, Decima Turma. Data de Publicação: 25/01/2019. Disponível em: <
<https://trt-3.jusbrasil.com.br/>> acessado em 01 de novembro de 2019)

O TST definiu que o Juízo *A Quo*, é quem tem de fato os meios para se analisar os elementos probatórios, sendo a instância superior a responsável apenas por julgar a aplicação das normas, tendo sido mais frequente o abuso em relação aos valores arbitrados em condenação, sendo que tais valores deverão observar os parâmetros dispostos no artigo 223-G da CLT, da seguinte forma:

Art. 223-G. §1º. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I- Ofensa de natureza leve – até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II- Ofensa de natureza média – até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III- Ofensa de natureza grave – até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV- Ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido;

§3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Por conta destes parâmetros, temos várias decisões no sentido de reduzir os valores aplicados, com fundamento no artigo 944 do Código Civil, como aponta o Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista 2204320145020481, publicado em 10 de maio de 2019, da seguinte forma:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. Ante a demonstração de possível violação do art. 944 do CC, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. DOENÇA OCUPACIONAL. ASSÉDIO MORAL. DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A indenização fixada deve possuir o escopo pedagógico de desestimular a conduta ilícita, além de proporcionar uma compensação ao ofendido pelo sofrimento e pela lesão ocasionados, sem deixar de observar o equilíbrio entre os danos e o ressarcimento, na forma preconizada pelo art. 944 do Código Civil, segundo o qual a indenização é medida pela extensão do dano. No presente caso, o valor arbitrado à indenização pelo Regional revela-se excessivo em face das circunstâncias que ensejaram a condenação, quais sejam assédio moral praticado pelo gerente contra o obreiro nos anos de 2013 e 2014, o que resultou em distúrbio psicológico de que é portador, qual seja depressão. Impõe-se, portanto, o provimento do

recurso a fim de reduzir o valor arbitrado. Recurso de revista conhecido e provido.

TST- RR 2204320145020481, Relator: Dora Maria da Costa, data de julgamento: 08/05/2019, 8ª Turma, Data de publicação: DEJT 10/05/2019. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**, Processo: 2204320145020481. Relator: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Julgamento: 08/05/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br>> acessado em 01 de novembro de 2019)

Há ainda, os casos em que a depressão se torna tão forte que o enfermo tenta praticar o suicídio, nestes casos ainda é muito raro observar a atuação da justiça do trabalho no sentido de responsabilizar o empregador, entretanto alguns tribunais como o TRT-2 já comportam esta tese, como podemos observar abaixo:

Empregada que comete suicídio após a dispensa. Dano moral do filho menor de idade (ricochete). Conhecimento da empresa da doença e da sua gravidade, bem como do comportamento suicida demonstrado pela empregada ao médico do trabalho da empresa. Elementos de prova que evidenciam que a ré agiu com a intenção deliberada de dispensar a empregada, mesmo sabendo que estava acometida de sérios problemas de saúde, o que enseja reparação por dano moral (Lei 9.029 /95, art. 4º).

TRT-2-RO: 00026584620125020082 SP 00026584620125020082 A28, data de julgamento: 07/07/2015, 6ª TURMA, data de publicação: 09/11/2015.

(BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **Recurso Ordinário**, processo: 00026584620125020082-A28, data de julgamento: 07/07/2015, 6ª TURMA, data de publicação: 09/11/2015. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br>> acesso em 03 de novembro de 2019)

Tendo em vista o aceite da depressão como doença ocupacional, faz-se necessário agora uma valorização no campo das indenizações, visto que, o desenvolvimento da doença tem se tornado cada vez mais comum no ambiente de trabalho das pessoas, sendo ainda uma doença que modifica negativamente em alguns casos para sempre a vida do enfermo, bem como de sua família, dependendo do grau da doença desenvolvida.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregador tem o dever de proteger os funcionários, criar meios para coibir a prática de abusos no ambiente de trabalho, assim, se algo ou alguém dos seus empregados estão agindo de forma a humilhar, desestabilizar e qualquer outro tipo de assédio, ele deverá ser responsabilizado, pois falhou com seu dever de proteção, estabelecido no artigo 7º, inciso XXII, da lei maior, onde demonstra esta

responsabilidade, como podemos observar no texto constitucional: “Art. 7º, XXII. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

A justiça trabalhista tem tido diversos avanços no campo dos danos psicológicos, tanto que a depressão passou a ser considerada como acidente de trabalho/doença ocupacional, reconhecendo-a como uma das doenças que tem relação com o ambiente de trabalho, e assim garantindo aos empregados os direitos provenientes dos danos por eles sofridos.

Os tribunais têm julgado os pedidos de indenizações nos casos de depressão de forma a atender os pedidos quando ficam comprovados as concausas relacionadas a cada caso, entretanto, mostra-se demasiadamente dificultosa tal comprovação, desta forma, faz-se necessário criar meios mais objetivos de se responsabilizar o empregador, gerando assim uma facilidade maior para que os empregados busquem o amparo da justiça, ainda mais com o advento da reforma trabalhista, onde o empregado ainda que consiga o benefício da justiça gratuita, tem que pagar os laudos periciais e as sucumbências quando não consegue provar que a doença teve relação com o emprego.

Isto tem feito com que muitas vezes, os empregados que sofrem com a doença mesmo tendo certeza de que aquela relação abusiva no ambiente de trabalho é a real causadora do seu problema, por ter medo de não conseguir provar, visto que muitas vezes os colegas evitam testemunhar a seu favor com medo de futuras retaliações, algo que não seria de se estranhar já que um dos funcionários de tanto sofrer abusos desenvolveu depressão, evitem buscar a justiça.

Para piorar este quadro, as indenizações quando arbitradas tem sido em valores relativamente baixos se comparado às sequelas psicológicas que a doença pode acarretar, por conta disto e ainda por todo o mal que as ações que desencadeiam a doença geram no ser humano, tais valores obedecendo o caráter punitivo, educativo e compensatório que as indenizações têm, as mesmas deveriam ser majoradas, para assim obrigar os empregadores a promoverem um ambiente de trabalho mais saudável.

O Direito, tem por obrigação acompanhar o desenvolvimento da sociedade, para assim se adequar as novas demandas que vão surgindo, a depressão por muito tempo foi negligenciada pelos empregadores e pela justiça, mas atualmente tal doença já é a segunda maior causa de afastamento de empregados no Brasil, a justiça brasileira tem evoluído a passos largos em relação a questão, mas ainda são necessários que ocorram algumas alterações tanto na legislação para tornar mais fácil a caracterização da doença quanto na aplicação de indenizações que levem em conta não a proporcionalidade com relação ao poder econômico das partes mas sim a proporcionalidade do mal causado as pessoas que sofrem com esta doença.

Por fim, mas não menos importante, é necessário que as autoridades tenham maior atenção para com a causa, fortalecendo as campanhas de saúde que tratam do tema, para assim ajudar não só aqueles que estão doentes, mas também as pessoas que convivem com o enfermo para que estes entendam realmente do que se trata, de como identificar e principalmente como ajudar essas pessoas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Código Civil, lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. In: _ **Vade Mecum**, 15.ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. In: _ **Vade Mecum Saraiva**, 28.ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. Constituição Federal, de 1988, Capítulo II – DOS DIREITOS SOCIAIS, Artigo 7º, In: _ **Vade Mecum**, 15.ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

BRASIL. Lei dos Planos de Benefícios da Previdência social. Lei nº 8.213, de 24 de julho 1991. In: _ **Vade Mecum**, 15.ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **Recurso Ordinário**, processo: 00026584620125020082-A28, data de julgamento: 07/07/2015, 6ª TURMA, data de publicação: 09/11/2015. Disponível em: < <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312267675/recurso-ordinario-ro-26584620125020082-sp-00026584620125020082-a28?ref=serp>> acesso em 03 de novembro de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 – **Recurso Ordinário**, Processo: 0010621-11-2016.5.03.0059. Relator: Convocado Leonardo Passos Ferreira, Decima Turma. Data de Publicação: 25/01/2019. Disponível em: <

<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/670790014/recurso-ordinario-trabalhista-ro-106211120165030059-0010621-1120165030059?ref=serp>> acesso em 01 de novembro de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9. Processo nº 995382006678909 PR 99538-2006-678-9-0-9. **Recurso Ordinário**. Relator: Paulo Ricardo Pozzolo, 3ª. TURMA, Data de Publicação: 09/12/2008. Disponível em: < <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951984/995382006678909-pr-99538-2006-678-9-0-9-trt-9?ref=serp>> acesso em 31 de outubro de 2019.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região TRT-14 – **Recurso Ordinário** Trabalhista: RO 76200 RO 0076200. Relator: Desembargadora Elana Cardoso Lopes, 1ª Turma. Julgamento: 20 de outubro de 2010. Disponível em: < <https://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18917369/recurso-ordinario-trabalhista-ro-76200-ro-0076200?ref=serp>> acesso em 01 de novembro de 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**, Processo: 2204320145020481. Relator: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Julgamento: 08/05/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/706911892/recurso-de-revista-rr-2204320145020481?ref=serp>> acesso em 01 de novembro de 2019.

DICIONÁRIO. Em <<https://www.dicio.com.br/tachado/>> acesso em 1 de novembro de 2019.

GALVÃO, Leonardo Cap. Disponível em <<https://www.frasesfamosas.com.br/frases-de/cap-leonardo-galvao/>> acesso em 28 de agosto de 2019.

HUECK, Karin, jornalista da Revista Época. **33% das mulheres sofrem assédio no trabalho**. Disponível em: < <https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/33-mulheres-sofrem-assedio/>> acesso em 27 de setembro de 2019.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 4: responsabilidade civil**. Carlos Roberto Gonçalves. 14 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LUQUES, Ione. **Síndrome de 'burnout' afeta um número cada vez maior de profissionais**, 2011, matéria do site < <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/sindrome-de-burnout-afeta-um-numero-cada-vez-maior-de-profissionais-2967484>> acesso em 13 de setembro de 2019.

LAGOEIRO, Bruno. Burnout: **A tragédia anunciada do médico moderno**. Disponível em <<https://pebmed.com.br/burnout-tragedia-do-medico-moderno/>> acesso em 13 de setembro de 2019.

MEIRELLES, Alexa, Voce SA. **1 a cada 5 profissionais sofreu assédio sexual no trabalho**. Revista Exame. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/1-a-cada-5-profissionais-sofreu-assedio-sexual-no-trabalho-veja-relatos/>> Acesso em 27 de setembro de 2019.

Ministério da Saúde do Brasil. **Depressão: causas, sintomas, tratamentos, diagnóstico e prevenção.** disponível em <<http://www.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/depressao>> acesso em 26 de agosto de 2019.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.** 7. Ed. rev. E atual. – São Paulo: LTr, 2013.

Organização Mundial da Saúde. **Com depressão no topo da lista de causas de problemas de saúde, OMS lança a campanha “Vamos conversar”.** Disponível em <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5385:com-depressao-no-topo-da-lista-de-causas-de-problemas-de-saude-oms-lanca-a-campanha-vamos-conversar&Itemid=839> acesso em 20 de agosto de 2019

PERES, Urania Tourinho. **Depressão e melancolia.** 3.ed. - Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010

Supremo Tribunal Federal. **STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho nas atividades de risco.** Disponível em <<http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=422689&caixaBusca=N>> acesso em 01 de novembro de 2019.

SANTOS, Carolina Marins. **Visão sobre de depressão sofreu transformações ao longo da história.** Disponível em <<https://jornal.usp.br/ciencias/visao-sobre-depressao-sofreu-transformacoes-ao-longo-da-historia/>> acesso em 20 de agosto de 2019.

SOLOMON, Andrew. **O demônio do meio-dia: uma anatomia da depressão.** tradução Myriam Campello. — 2a ed. — São Paulo: Companhia das Letras, 2014

TEODORO, Wagner Luiz Garcia. **Depressão: corpo, mente e alma.** 13ª edição., Uberlândia- MG, 2009

Tribunal Superior do Trabalho – TST. **Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/programa/-/asset_publisher/OSUp/content/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016?inheritRedirect=false> acesso em 27 de setembro de 2019.

TRIGO, Telma Ramos, et al. Revista Psiquiátrica Clínica, volume 34, número 5, páginas 223-233, 2007. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos.** Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34n5/a04v34n5.pdf>> acesso em 13 de setembro de 2019.