

4 A DEPRESSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA LABORAL

Cristiana Marques dos Reis Guimarães

Advogada. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Magistratura Trabalhista (Esmatra6).

RESUMO: Ensaio sobre normas de proteção no ambiente do trabalho, à luz da CF e da CLT; retrata a depressão como doença do trabalho, o nexa causal, além da responsabilidade da empresa em tais casos. O artigo demonstra que a depressão, junto com a LER/DORT, é uma doença de grande disseminação mundial. Verifica-se a necessidade de proteção do ambiente de trabalho, por ser propício ao desenvolvimento de várias patologias associadas às tarefas dos obreiros, demonstrando urgência na adoção de medidas preventivas, visando minimizar as doenças ocupacionais.

PALAVRAS-CHAVE: doenças do trabalho, depressão, trabalho

ABSTRACT: Essay about working environment protection rules, related to CF and CLT; reflects on 'depression' as a work related disease, the causality, as well as the company's responsibility in both cases. The article shows that 'depression', as well as the RSI/DORT, is a disease spread worldwide. The working environment protection is necessary in order to avoid a wide range of several illnesses related to the subjects from the workers, showing the urgency of taking preventive action aiming at minimizing occupational diseases.

I. INTRODUÇÃO

As doenças que podem ser desenvolvidas no meio ambiente de trabalho são um assunto de grande repercussão mundial, sendo mais comum encontrar entre elas: as Lesões por esforço repetitivo, conhecidas como LER, os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, conhecidos como DORT, e a depressão.

Devido ao fato do ambiente de trabalho ser um local propício ao desenvolvimento de tais doenças, todo homem que desempenha suas atividades profissionais em um ambiente laboral, deve ficar atento aos efeitos decorrentes da repetição de movimentos, pois independente da atividade desenvolvida, a postura é extremamente fundamental para a prevenção de doenças, tendo em vista que, executar a mesma função cotidianamente, dependendo das condições em que são realizadas, pode ser um fator de risco para o aparecimento de problemas físicos e, porque não dizer também, psíquicos.

As doenças por esforços repetitivos podem ser facilmente adquiridas em um local de trabalho que não seja dotado de mecanismos que visem evitar o desencadeamento dessas patologias, ou pelo menos neutralizar os riscos que contribuem para o seu desenvolvimento, podendo assim, atingir o trabalhador em decorrência da função exercida, por culpa ou dolo do empregador.

A depressão é conhecida como a doença do século e atinge cada vez mais um número maior de pessoas. A mesma pode ser desenvolvida no ambiente laboral devido às constantes mudanças tecnológicas, as quais todos os trabalhadores estão sujeitos, bem como obrigados à adaptação célere, juntamente com o modo de vida estressante dos grandes centros urbanos. Para tanto, é necessária a adoção de medidas preventivas por parte dos empregadores, os quais devem sempre zelar pela saúde dos obreiros a eles submetidos, procurando garantir qualidade de vida no ambiente laboral, devendo haver atuação conjunta com os empregados.

É sabido que, para a depressão ser considerada oriunda do trabalho desenvolvido pelo empregado, e este passe a fazer jus à devida indenização, é necessário que fique caracterizado o nexo causal entre a doença e o labor, uma vez que, suas causas não são de fácil detecção. Na grande maioria das vezes, para se verificar o nexo de causalidade é necessário ser realizada perícia médica por um profissional especializado na área, para que o mesmo possa investigar de maneira minuciosa a relação entre o trabalho desempenhado e a aquisição da doença depressiva.

2. AMBIENTE DE TRABALHO

Como bem descreve Sergio Pinto Martins,

Até o início do século XVIII, não havia preocupação com a saúde do trabalhador. Com o advento da Revolução industrial e de novos processos industriais – a modernização das máquinas –, começaram a surgir doenças ou acidentes decorrentes do trabalho. A partir desse momento, há necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde. O direito passou a determinar certas condições mínimas que deveriam ser observadas pelo empregador, inclusive aplicando sanções para tanto e exercendo fiscalização sobre as regras determinadas.¹

Foi com a Revolução Industrial que surgiu a preocupação com a saúde dos trabalhadores, pois, até então, as atividades desenvolvidas não acarretavam prejuízos significativos aos mesmos. Como a revolução ocasionou o desenvolvimento do maquinário, com novos procedimentos de produção e inovações técnicas, começaram a aparecer novas doenças e acidentes, tendo em vista que houve consideradas transformações no modo de produção. Devido a isto, passou-se a estabelecer condições mínimas a serem observadas tanto pelo empregado, quanto pelo empregador, com a finalidade de combater as nocividades capazes de ameaçar o âmbito laboral, garantindo a salubridade do mesmo.

Com a Revolução de 1930, houve a criação do Ministério do Trabalho, percebendo-se que começou a surgir o interesse pela saúde do trabalhador, bem como pela sua segurança no ambiente laboral. Ainda neste mesmo ano, surgiram várias leis de proteção aos obreiros,

1 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed., São Paulo, Atlas, 2008, p. 621.

as quais, em 1943, foram reunidas na Consolidação das Leis Trabalhistas, que dedica o Capítulo V do Título II, a segurança e a medicina do trabalho, estabelecendo várias exigências visando à proteção da saúde ocupacional dos trabalhadores.

No entanto, não raro, em razão da grande concorrência, pressão exercida pelos superiores hierárquicos, influência de altas e modernas tecnologias, que exigem adaptação imediata, aliado aos agentes penosos, insalubres e perigosos, o local de trabalho acaba sendo afetado por doenças físicas e psíquicas, as quais geram impactos indesejáveis na saúde do homem, bem como na sua qualidade de vida.

Além do que foi exposto, é comum nos dias atuais que a classe patronal, tendo como preocupação principal o lucro da empresa, bem como os compromissos financeiros, não realize investimentos para prevenir os acidentes nos locais de trabalho e, com isso, acabe por deixar de lado a prevenção de riscos à saúde e à vida do trabalhador não tendo como foco um ambiente em condições satisfatórias para aqueles que nele laboram diariamente.

Retrata o Procurador Regional do Trabalho Raimundo Simão de Melo:

... meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca a agressão a toda a sociedade que, no final das contas, é quem custeia a previdência social...²

Sabe-se que o ambiente de trabalho é o local em que o obreiro passa a maior parte do seu dia, sendo de suma importância que seja um lugar sadio, livre de doenças, de infortúnios e bem adaptado para aqueles que nele laboram, pois é nele que desenvolvem atividades de acordo com as suas aptidões.

Convém lembrar, todavia, que não é apenas o empregador o responsável por manter um bom local de trabalho, como bem leciona Sérgio Pinto Martins:

2 MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3º ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 27.

Os empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções ou ordens de serviço quanto às precauções no local de trabalho, de modo a evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. Devem também colaborar com a empresa na aplicação das normas de medicina e segurança do trabalho. Considerando-se falta grave do empregado quando este não observa as instruções expedidas pelo empregador, assim como não usa os equipamentos de proteção individual que lhe são fornecidos pela empresa (art.158 CLT).³

A Carta Magna de 1988, em seu art. 200, VIII, ao dispor sobre a saúde, menciona entre as suas atribuições, a competência para colaborar com a proteção do meio ambiente do trabalho, restando claro que, caso seja degradante, além de prejudicar demasiadamente a saúde do obreiro, vai de encontro ao que determina a Lei Maior.

3. NORMAS DE PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, consagra os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed., São Paulo, Atlas, 2008, p. 622.

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição⁴.

Percebe-se que uma pessoa que desenvolve suas atividades em local de trabalho impróprio, que seja capaz de trazer-lhe prejuízos, sejam eles imediatos ou até mesmo futuros à sua saúde, independentemente da tarefa desenvolvida, contraria o disposto no art. 1º da Carta Magna. Assim, tal situação deve ser combatida e evitada tanto pelo empregador, quanto pelos obreiros, os quais são os maiores alvos.

Com relação aos direitos fundamentais expressos no art. 1º da CF/88, os quais são os alicerces do ordenamento jurídico brasileiro, deve-se destacar a dignidade da pessoa humana, princípio de caráter absoluto.

A dignidade da pessoa humana, por ser considerada um direito fundamental, deve ser estritamente preservada e respeitada, tanto fora quanto dentro do ambiente laboral, o qual deve ser um lugar adaptado para o trabalhador que nele labora, a fim de que possa lhe proporcionar uma maior satisfação em relação a tarefa realizada.

Sabe-se, ainda, que o Estado brasileiro é capitalista, estando o desenvolvimento da economia do país intrinsecamente relacionado com o trabalho humano, isto é, com a atividade produtiva. Desta feita, conforme se depreende da leitura do caput do art. 170 da CF/1988: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”⁵, pode-se perceber que a dignidade humana é a base norteadora de toda a atividade econômica e de todos os outros princípios mencionados nos incisos do artigo em questão.

A própria Lei Maior também estatui no art. 6º os direitos

4 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> – Acesso em: 30 de maio de 2012.

5BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> - Acesso em: 26 jun. 2012.

sociais, e no 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre os direitos sociais merecem destaque o direito à saúde e à segurança, os quais, assim como os demais, são de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, que deve sempre buscar melhorar as condições e qualidades de vida do cidadão, inclusive como trabalhador, no local da prestação do serviço.

Já quanto ao art. 7º, o mesmo se refere em seu inciso XXII, ao direito do trabalhador de ter os riscos inerentes ao trabalho reduzidos, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Estas normas precisam ser devidamente respeitadas, tanto pelo patrão quanto pelo empregado, para que possam gerar resultados satisfatórios, sendo ainda necessário, que haja fiscalização, por parte dos órgãos responsáveis, com a finalidade de verificar se as mesmas estão sendo cumpridas e postas em prática, adotando, conseqüentemente, as penalidades cabíveis, em caso de descumprimento de tais regras.

A palavra “trabalho” é vista pela *Lex Max* num sentido bastante amplo, não restrito apenas às relações existentes entre empregado e empregador, sendo o primado do trabalho abordado como a base da ordem social do Brasil, objetivando o bem estar e a justiça social, conforme se depreende da leitura do art. 193 da CF/88:

A ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem estar e a justiça sociais.⁶

Como bem sintetiza Norma Sueli Padilha:

Assim é que a Constituição considera o **trabalho** como um dos **fundamentos da República**, um valor social, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político (art. 1º). Estabeleceu, ainda, que a ordem econômica deverá estar apoiada na **valorização do trabalho** (art. 170) e a ordem social terá como

6BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> – Acesso em: 17 jun. 2012.

base o **primado do trabalho** (art. 193). O trabalho é também considerado **um Direito Social** (art. 6º) e a educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e **sua qualificação para o trabalho** (art. 205). Tais disposições constitucionais nos dão conta das premissas básicas da dignificação do trabalho humano e sua primazia sobre a ordem econômica.⁷

O Título II, capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas, menciona especialmente a legislação protetiva do meio ambiente do trabalho, abordando do art. 154 a 201, a segurança e medicina do trabalho.

É preciso que haja efetiva diminuição ou até mesmo neutralização dos riscos que são inerentes ao trabalho e para tanto, há órgão dotado de competência para velar pela segurança e medicina do trabalho, sendo de atribuição específica da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) a fiscalização e inspeção nas empresas.

O empregador, juntamente com o empregado, deve adotar medidas que sejam cabíveis para manter um local de trabalho digno e seguro para o desenvolvimento das atividades diárias, sendo necessária a atuação conjunta da classe econômica e da classe trabalhadora. A esse respeito, a CLT, nos artigos 157 e 158, destaca:

Art. 157 - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

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

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

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela

7 PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 381.

autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa⁸

Ademais, há também as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, conhecidas como CIPAs, as quais são de composição paritária, com representante das empresas e dos empregados, tendo como objetivo principal prevenir as doenças e acidentes nos locais de trabalho.

A Norma Regulamentadora nº 06 dispõe sobre os equipamentos de proteção individual, sendo considerado EPI, todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.⁹ Segundo a CLT, no art. 166, cabe a empresa, sempre que for necessário, fornecer tais equipamentos aos empregados de forma gratuita, cabendo a estes fazer o uso correto dos mesmos, considerando-se ato faltoso a recusa injustificada do uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

É interessante mencionar que não basta colocar à disposição dos trabalhadores os EPIs, na medida em que tais equipamentos não

8 < BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro – RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>> - Acesso em - 8 de julho 2012.

9<[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DC56F8F012DCDAD35721F50/NR06%20\(atualizada\)%202010.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DC56F8F012DCDAD35721F50/NR06%20(atualizada)%202010.pdf)> – Dispõe sobre EPI. Acesso em: 08 jul. 2012.

eliminam por completo a nocividade contra a saúde e integridade física do empregado. É indispensável que se busque eliminar por completo ou pelo menos minimizar os riscos e infortúnios capazes de desencadear os acidentes e doenças no âmbito laboral. Nos casos em que a concessão do EPI é necessária, também tem que haver a substituição periódica dos equipamentos, para que mantenham a sua funcionalidade.

Sobre o tema tratado, o TST editou a Súmula 289, com o seguinte teor:

Súmula nº 289 do TST
 INSALUBRIDADE. ADICIONAL.
 FORNECIMENTO DO APARELHO DE
 PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/
 2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado¹⁰

4. A DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO

Antonio Nunes Barbosa Filho, em sua obra *Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental*, retrata que,

Nas últimas décadas do século XX vimos surgir relatos de afecções relacionadas às atividades laborais de duas naturezas que foram descritas como os males ocupacionais do século vindouro. Ao lado das questões relativas à saúde mental no trabalho,

10 TST. **Súmula 289**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 08 jul. 2012.

as então chamadas lesões por esforço repetitivo (LER) ganharam destaque na mídia em razão dos danos que acometiam certos trabalhadores...¹¹

Atualmente, a depressão juntamente com o grupo das LER/DORT são doenças de grande disseminação mundial, atingindo as mais variadas profissões, sendo exemplos de doenças do trabalho, uma vez que, podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade realizada, sem que, necessariamente, tenha algum vínculo direto com certa profissão.

O trabalho repetitivo, bem como o burocratizado, mascara as possibilidades de criatividade do trabalhador, tendo em vista que nada pode ser inovado. Corroborando com tal entendimento, o que dispõe o anexo da Instrução Normativa N° 98/03 do INSS:

Há uma exigência de adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, com intensificação do trabalho e padronização dos procedimentos, impossibilitando qualquer manifestação de criatividade e flexibilidade, execução de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, exigência de informações específicas, atenção para não errar e submissão a monitoramento de cada etapa dos procedimentos, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto¹²

Todos os fatores que contribuem para o desencadeamento de doenças no âmbito laboral devem ser combatidos. Devem-se respeitar os limites físicos e psíquicos dos trabalhadores, buscando sempre

11 BARBOSA Filho, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 263.

12 BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC N° 98, de 05 de dezembro de 2003. Dispõe sobre Atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (LER) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). **Diário Oficial da União**, Brasília – DF, 10 de dezembro de 2003. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/imagens/paginas/38/inssdc/2003/anexos/IN-DC-98-ANEXO.htm>> Acesso em 26 jun. 2012

prevenir a ocorrência de acidentes e doenças, realizando para tanto, investimento e as devidas adequações dos obreiros ao local em que desenvolvem as suas atividades.

A depressão é a doença do século, muito mais comum do que se imagina, pois cerca de 10% a 25% das pessoas que se consultam com clínicos gerais apresentam tal patologia, estando a doença presente em todas as classes sociais, atingindo todas as idades, porém sendo mais comum entre os 20 e 40 anos, independente de ser homem ou mulher.

No ambiente laboral, o depressivo deixa de ter iniciativa para elaboração de suas tarefas diárias, perde a concentração para realizar seus trabalhos cotidianos, tem a capacidade reduzida para tomar decisões, mesmo que de suma importância, e até mesmo aquelas mais corriqueiras, mas também não menos relevante e acaba perdendo o interesse para desempenhar atividades até então realizadas com prazer e bastante satisfação. Tal fato fica extremamente claro e pode acabar gerando um isolamento daquele que apresenta a patologia e, com isso, contribuir para o desenvolvimento desta.

Segundo pesquisa do Ministério da Previdência Social, ao avaliar o número de afastamentos do trabalho, constatou-se que: “os transtornos mentais e comportamentais representaram mais de um terço dos casos entre 2000 e 2005 (percentual de 33,5%), ao lado dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). As áreas profissionais mais afetadas pelos transtornos do humor são: mercado financeiro, refino de petróleo, transporte ferroviário urbano e bancos comerciais”.¹³

O agravamento ou o desencadeamento da depressão tem como um dos fatores preponderantes o estresse, aliado ao assédio moral que o trabalhador possa estar sendo submetido, lembrando que, a exposição durante a jornada de trabalho, a humilhação e constrangimento constantes, acaba gerando transtornos psicológicos, acarretando danos à saúde física, como também mental do indivíduo, o qual, muitas vezes, pode acabar se tornando incapaz para desenvolver as suas atividades laborais.

O assédio moral não é novidade, mas apenas nos últimos

13 **ESTRESSE no trabalho pode levar a depressão.** Disponível em: <<http://www.diariodasaude.com.br/news.php?article=estresse-trabalho-levar-depressao>>. Acesso em: 10 de out. 2009.

anos foi reconhecida a sua vinculação com o trabalho, a importância do seu estudo e a sua inter-relação com o aumento das doenças físicas e emocionais dos trabalhadores.

As consequências do assédio moral no âmbito laboral não são nada satisfatórias, pois se sabe que o impacto gerado sobre a saúde do homem é negativo, em razão dos desgastes e alterações que são provocados, causando também problemas para as empresas, tendo em vista que a prática do assédio moral vai de encontro à ética laboral, demonstrando um claro descompromisso ético e violando o princípio das boas relações humanas no ambiente de trabalho, sem contar a violação da dignidade da pessoa humana, contrariando o preceito constitucional que garante o meio ambiente de trabalho sadio (art. 225 da CF/1988).

O sofrimento provocado em razão dessa situação acaba atingindo o equilíbrio nos locais de trabalho, afetando a saúde física e psíquica do obreiro. Tal fato contribui com o aumento de quadros depressivos, situação que acaba comprometendo a produtividade do trabalhador e a sua própria posição no ambiente de trabalho, face à exigência das empresas de alto rendimento e qualidade no desempenho das respectivas funções.

Desta feita, para combater o assédio moral no âmbito das empresas, e consequentemente a depressão, como também as demais doenças e acidentes oriundos dos locais de trabalho e com isso, contribuir com a redução dos mesmos, é importante que haja conscientização conjunta da classe patronal e obreira, sendo necessária uma atuação compartilhada. A primeira deve atentar para as formas, programas de prevenção e respeito às normas de segurança e saúde do trabalhador, enquanto que a segunda também deve atentar para as normas de segurança e fazer valer os direitos aos quais faz jus, buscando sempre a reparação pelos danos e agressões eventualmente ocorridos nos locais de trabalho, reprimindo as condutas abusivas, para que ambas alcancem um local de trabalho sadio e higiênico.

Sabe-se que a prevenção continua sendo a melhor saída para garantir o equilíbrio no ambiente laboral e combater a prática de condutas antiéticas e antissociais, as quais são contrárias aos costumes e à boa-fé. O ato de prevenir, aliado a um conjunto de mudanças que venham a ser praticadas pelos empregados e empregadores, tornam o combate à proliferação das doenças e acidentes nos locais de trabalho mais eficaz e contribuem com o ideal de local de trabalho seguro e equilibrado para aqueles que o frequentam diariamente.

5. A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA

Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

O primeiro pensamento daquele que foi vítima de acidente do trabalho ou doença ocupacional é que deve procurar o INSS, em busca dos benefícios concedidos pela legislação do seguro de acidentes do trabalho. A grande maioria ignora que, além dos direitos acidentários podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, de acordo com preceitos seculares da responsabilidade civil ¹⁴.

Muitas vezes, além da indenização cabível e assegurada pelo INSS, o trabalhador goza de outras reparações que são de competência do empregador, tendo em vista que este, não raro, se descuida dos seus deveres de contribuir com um ambiente laboral apropriado e acaba concorrendo com o desencadeamento de doenças e acidentes, seja por dolo ou culpa, por ação ou omissão, caracterizando o ilícito patronal. Isto gera o direito a reparação de natureza civil, passando o obreiro a fazer jus à indenização, garantido pela responsabilidade subjetiva, independentemente da cobertura acidentária, tendo em vista que, neste caso, a verdadeira causa do acidente não foi devido ao exercício do trabalho, e sim, exclusivamente, ao descumprimento dos deveres de competência do empregador.

A indenização que o trabalhador doente tem direito pode ser decorrente de danos morais ou materiais, sendo tal ação postulada perante o empregador. Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, entende-se por dano moral trabalhista aquele que ocorre no âmbito do contrato de trabalho, no seu bojo e em razão de sua existência, envolvendo ainda, os dois polos da relação jurídica¹⁵.

Nos dias atuais, como a ação de indenização, seja ela por danos morais ou materiais, é vista por muitos como uma máquina de

14 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2005, p. 66.

15 GARCIA, G.F.B. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.31, n.120, p.86-94, out/dez. 2005.

dinheiro, é de suma importância que seja analisado, cautelosamente, cada caso concreto, verificando se realmente ocorreu dano, que tenha comprometido a saúde do trabalhador e mereça a referida indenização.

Destaca-se que, valor de indenização baixo, para empresas de grande porte, não serve como meio de estímulo para que as mesmas procurem melhorar a qualidade das condições de trabalho. Com a indenização não se pretende suprimir o passado e sim poder buscar meios para melhorar o futuro e punir o infrator, para que o mesmo não venha a cometer as mesmas ocorrências.

No caso da depressão, para que a mesma seja considerada como doença laboral e gere o direito a indenização, é extremamente necessário que fique configurado o nexa causal entre a doença e o trabalho realizado, para que o empregado depressivo tenha direito a receber os seus direitos previdenciários a que faz jus.

Segundo estatísticas da Previdência Social os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefícios previdenciários. O levantamento dos dados aponta os ramos de atividade que apresentam mais casos de afastamento por transtornos mentais: extração de petróleo, atividades imobiliárias, transporte aéreo, captação, tratamento e distribuição de água e fabricação de produtos têxteis, levando a conclusão de que, dependendo da ocupação, os riscos aumentam. Somam-se ainda as frequentes vítimas de assaltos no local de trabalho; bancários e comerciantes também figuram entre as categorias mais afetadas pelos distúrbios mentais, além dos profissionais de ensino e policiais¹⁶.

Percebe-se que, em qualquer profissão o homem está sujeito a ser atingido por doenças físicas ou psíquicas, incluindo a depressão. No entanto, para que esta seja caracterizada como doença laboral é necessário que se analise as suas peculiaridades e a relação com o trabalho que é desempenhado pelo indivíduo.

Não custa mencionar que o acidente do trabalho ou doença ocupacional, para ser de competência da Justiça do Trabalho, deve ser originado da relação de trabalho existente entre empregado e empregador ou entre o trabalhador e o contratante, merecendo destaque, nesse sentido a Súmula Vinculante N^o 22 do STF, reconhecendo ser a competência da Justiça Obreira.

16TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v.73, n.05, p. 527-536, maio 2009.

6. CONCLUSÃO

A preocupação com o meio ambiente do trabalho se tornou mais efetiva após a Constituição Federal de 1988. A saúde do trabalhador pode sofrer diversos abalos, sendo de extrema relevância a adoção de medidas que possam tornar o ambiente de trabalho mais seguro e salubre.

Doenças como LER, DORT e depressão são cada vez mais frequentes em vários ramos, sendo necessário o melhor planejamento das atividades laborais, a adoção de mobiliário e de equipamentos que possam minimizar ou neutralizar os riscos.

Nos últimos anos foi grande o avanço nas leis sobre medicina e segurança no trabalho. A proteção do meio ambiente, nele inserido o meio ambiente do trabalho, é dever de todos, como previsto na Constituição Federal, existindo na CLT um capítulo destinado às normas de proteção à segurança e saúde do trabalhador, as quais devem ser observadas de modo conjunto por trabalhadores e empregadores.

A dignidade da pessoa humana foi estabelecida como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e deve ser o núcleo central de interpretação do ordenamento jurídico.

A depressão foi reconhecida pelo Ministério da Previdência Social como doença do trabalho, sendo uma das suas causas o assédio moral no ambiente laboral. O empregador é diretamente responsável pelas ações dos que ocupam cargos de chefia e impõem aos subordinados alta carga de estresse, seja pela pressão por maior produtividade ou pela discriminação no trabalho.

O Brasil ainda necessita avançar no que respeita à prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Muitas empresas não cumprem a legislação sobre segurança e medicina no trabalho e há deficiência na fiscalização do respectivo cumprimento, face ao número reduzido de Auditores Fiscais do Trabalho.

Outro fator preocupante é que não raro, para diminuir os custos das suas atividades, as empresas mantêm quadro reduzido de empregados, exigindo dos obreiros jornada de trabalho muito além da que foi fixada pela CF/88, em seu Art. 7º, XIII, o que contribui muito para a propagação de doenças.

Percebe-se com clareza que, infelizmente, nos dias atuais existe um grande número de empregados, não só no Brasil, como em todo o mundo, acometidos de depressão, de doenças decorrentes de esforço repetitivo (LER/DORT), entre outras, o que acarreta imensa

despesa aos cofres públicos, com o pagamento de inúmeros benefícios pelo Ministério da Previdência Social. As empresas também sofrem alta carga em virtude dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Estabelecido o nexo causal entre a doença/acidente e o trabalho e após a percepção do benefício acidentário pelo empregado, por exemplo, é assegurada a estabilidade provisória no emprego, de acordo com o art. 118 da Lei 8.213/91.

Não há dúvida de que a prevenção é o único caminho para minimizar o grave impacto socioeconômico decorrente dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A redução de ambos passa pelo esforço conjunto de diversos segmentos da sociedade e, principalmente, da atuação compartilhada entre patrões e empregados.

A prevenção aliada às mudanças que devem ocorrer nas atitudes dos cidadãos e no âmbito das empresas, com o respeito às normas de segurança e medicina do trabalho, contribuirão para mudar o perfil da saúde dos trabalhadores, com profissionais mais saudáveis, satisfeitos e seguros para desenvolver as suas atividades, possibilitando que os seus empregadores conquistem os seus objetivos, mas sem prejuízo da saúde e da dignidade dos seus empregados.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA Filho, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho e gestão ambiental**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 263.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro – RJ, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>>.

BRASIL. INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC Nº 98, de 05 de dezembro de 2003. Dispõe sobre Atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (LER) distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT). **Diário Oficial da União**, Brasília – DF, 10 de dezembro de 2003. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/imagens/paginas/38/inssdc/2003/anexos/>>

[IN-DC-98-ANEXO.htm](#)>.

ESTRESSE no trabalho pode levar a depressão.

Disponível em: <<http://www.diariodasaude.com.br/news.php?article=estresse-trabalho-levar-depressao>>.

GARCIA, G.F.B. A depressão como doença do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.31, n.120, p.86-94, out/dez. 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24 ed., São Paulo, Atlas, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 3º ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 27.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2005, p. 66.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 381.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, v.73, n.05, p. 527-536, maio 2009.

[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DC56F8F012DCDAD35721F50/NR06%20\(atualizada\)%202010.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DC56F8F012DCDAD35721F50/NR06%20(atualizada)%202010.pdf)> – Dispõe sobre EPI. Acesso em: 08 jul. 2012.

TST. **Súmula 289**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-289>. Acesso em: 08 jul. 2012.