



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANDREZA VEIGA SALES

DEPRESSÃO NO TRABALHO

**CAMPINA GRANDE
2014**

ANDREZA VEIGA SALES

DEPRESSÃO NO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

**CAMPINA GRANDE
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

S163d Sales, Andreza Veiga
Depressão no trabalho [manuscrito] / Andreza Veiga Sales. -
2014.
26 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,
2014.
"Orientação: Prof. Me. Sergio Cabral dos Reis, Departamento
de Direito".

1. Doença do Trabalho. 3. Direito Trabalhista. 4. Depressão
Laboral. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

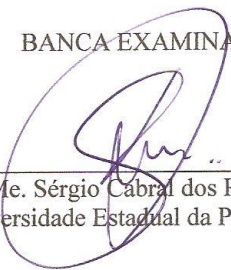
ANDREZA VEIGA SALES

DEPRESSÃO NO TRABALHO

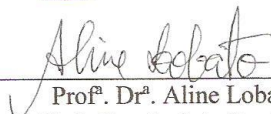
Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 04/11/2014.


BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.ª Dr.ª Aline Lobato
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Maria Cezilene Araújo de Moraes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha família, pela dedicação, companheirismo e amizade; DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Ao professor Sérgio pelas leituras sugeridas ao longo dessa orientação e pela dedicação.

Ao meu pai Carlos, à minha mãe Alresina, minha tia Alrezinha e aos meus avós Almiro e Terezinha, pela compreensão por minha ausência nas reuniões familiares.

Aos meus irmãos, Anderson e Andrei, pelos momentos de descontração e apoio sempre que foi necessário.

Aos funcionários da UEPB, Yang Medeiros e Gilberto Gomes, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

“A verdadeira motivação vem de realização, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e reconhecimento.”

Frederick Herzberg

DEPRESSÃO NO TRABALHO

Andreza Veiga Sales¹

RESUMO

O presente estudo tem por escopo trazer uma breve análise da possibilidade de se caracterizar tecnicamente a depressão como doença do trabalho, procurando delimitar até que ponto o ambiente de trabalho tem nexos causais com a enfermidade, numa relação de causa e efeito. O atual ritmo trabalhista e as pressões impostas aos trabalhadores estão se intensificando mais a cada dia, bem como as exigências dos diretores no tocante ao aumento da produtividade, tornando-se o controle mais severo. Destarte, o tema exposto pretende estudar o impacto dessa pressão e cobranças, bem como suas consequências para a saúde patológica dos trabalhadores, tendo como enfoque a depressão. É também objeto deste trabalho a comprovação do nexo causal entre local de trabalho e patologia, de maneira que fica necessária também a exemplificação de algumas doenças caracterizadas na literatura como estopim para o desenvolvimento da depressão laboral. O trabalho foi desenvolvido como através de análise de literaturas relacionadas ao assunto, alcançando, ao final, uma visão crítica dos autores em tela para, assim, criar reflexão sobre o tópico em escopo.

Palavras-chave: Depressão; Doença do Trabalho; Trabalhista; Depressão Laboral.

¹ Aluna de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
Email: andrezaveiga@gmail.com

DEPRESSION AT WORK

ABSTRACT

This study has the purpose to bring a brief analysis of the possibility of technically characterize depression as a disease of the work, seeking to delimit the extent to which the work environment has causal relationship with the disease, a relationship of cause and effect. The current labor rate and the pressures on workers are intensifying more every day as well as the requirements of the officers in increasing productivity, making it the most severe control. Thus, the above issue aims to study the impact of this pressure and demands, as well as its consequences for pathological health workers, with the focus on depression. It is also the object of this paper to prove the causal interaction between the workplace and pathology, so it is necessary as well the exemplification of some diseases characterized in the literature as a trigger for the development of workplace depression. The work was developed through analysis of literature related to the subject, reaching at the end, a critical view of the authors on the screen to therefore to create reflection on the topic in scope.

Keywords: Depression; Disease of labor; Labor, Workplace Depression.

1 INTRODUÇÃO

O artigo em referência cuida da possibilidade de se caracterizar tecnicamente a depressão como doença do trabalho, visando analisar um possível nexos causal entre a enfermidade e o ambiente de trabalho.

Tornou-se comum, hodiernamente, falar-se em temas que envolvem doenças ocupacionais, saúde mental do trabalhador, Psicologia do Trabalho. A enorme incidência de diagnósticos de depressão na sociedade tornou-se um fator alarmante, de tal modo que a busca por informações acerca desta enfermidade, seu conceito, surgimento e tratamento é maior a cada dia. Vivemos em uma sociedade onde os meios de trabalho adquiriram definitivamente um modelo Taylorista, no qual a busca pelo aumento da produtividade em detrimento do bem-estar dos operários torna-os cada vez mais robotizados e submissos às ordens proferidas pelos seus superiores. Nestes modelos, a lentidão é vedada e em seu lugar prevalece a polivalência funcional. A constante vigilância dos supervisores, juntamente com esta polivalência funcional e a tensão nervosa à qual o trabalhador está exposto a todo momento no desempenhar de suas atividades, torna, em consequência, a saúde física e mental dos trabalhadores frágil e contribui para o desencadeamento da fadiga, do stress, da Lesão por Esforço Repetitivo (LER), bem como da depressão.

2 LEGISLAÇÃO E DOENÇA DO TRABALHO

Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/2004², marco da competência material da Justiça do Trabalho para julgar as ações indenizatórias por acidente de trabalho e doenças ocupacionais, bem como do Anexo II do Decreto n. 3.048³, de 06 de maio de 1999, que elenca dentre as doenças do trabalho as hipóteses em que já se reconhece a depressão como “doença do trabalho”. Ainda inevitável se faz delimitar até que ponto a enfermidade e o trabalho repercutem um sobre o outro, refletindo, assim, sobre as ações que vem sendo ajuizadas visando a discussão sobre a depressão e sua relação com o trabalho, sua complexidade e aspectos psicossociais. Sabida é a polêmica que envolve o nexos entre transtorno mental e trabalho, tanto pela ausência de regramento específico, como também pela

² Emenda Constitucional n. 45, promulgada em 8 de dezembro de 2004, mas só publicada no Diário Oficial da União em 31 de dezembro do mesmo ano, no que tange à Justiça do Trabalho (JT) teve o objetivo manifesto de abandonar a raiz clássica do Direito do Trabalho, isto é, a relação de trabalho juridicamente subordinada.

³ O Decreto n. 3.048 de 06 de maio de 1999, em seu ANEXO II, elenca agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei nº 8.213 de 1991.

carência de efetiva difusão do acervo científico no campo da saúde mental no trabalho originado pela grande quantidade de teorias acerca do tema, especialmente porque a depressão sofre variadas influências em relação aos diversos fatores ligados à natureza humana.

Destarte, o tema exposto pretende estudar o impacto da pressão e cobranças sobre o trabalhador, bem como suas consequências para a saúde patológica a partir de uma visão psicológica, adentrando, de forma singela, o campo da psicologia do trabalho, tendo como enfoque a depressão e o sujeito-trabalhador, de maneira a investigar a vinculação entre depressão e trabalho.

3 A DEPRESSÃO E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Hodiernamente, os transtornos depressivos vem desencadeando-se em índices bastante elevados, ocasionando sofrimento que interfere significativamente na vida das pessoas, sejam elas de qualquer idade, condição socioeconômica, raça e localização geográfica. Estes transtornos, de forma geral, se manifestam em flutuações de afeto nas respostas aos acontecimentos da vida diária, porém a mais frequente forma assumida por esse transtorno é denominada de depressão, apresentando sintomas como tristeza, autodepreciação, abandono, desvalia, culpa entre outros tantos.

Induvidosamente, há que se fazer uma diferenciação entre depressão e tristeza. Apesar de haver uma confusão popular com os dois termos, deixa-se claro que a tristeza é apenas uma resposta humana universal às adversidades, situações de perda derrota, desapontamento etc.. Segundo Pedro Gabriel Delgado⁴, a experiência da depressão é completamente diferente da experiência da tristeza e da reação triste diante de uma perda concreta, haja vista que a depressão é justamente uma reação inexplicável de desânimo e tristeza, de menos valia, de se considerar uma pessoa sem valor.

3.1 Breve Histórico da Depressão

A depressão não se trata de uma patologia contemporânea. As manifestações da depressão tem sido estudadas desde os primórdios de nossa civilização e, assim, foram

⁴ Coordenador da Área Técnica de Saúde Mental, Álcool e Drogas do Ministério da Saúde.

registradas manifestações depressivas – as chamadas, à época, de melancolia – desde a antiguidade. Há tentativas de classificar a depressão datadas, ao que se entende, do quarto século antes de Cristo, quando Hipócrates cunhou os termos melancolia (bile negra) e mania (loucura). Mais à frente, na Idade Média, a depressão era considerada resultante de uma “força mística”, provocada por alguma entidade misteriosa.

Para os estudiosos atuais, a depressão pode ser considerada uma doença crônica por seus episódios de longa duração, recaídas e recorrências. É preocupante, também, pelo altíssimo índice de suicídios relacionados à doença. Estima-se que dois milhões de novos deprimidos surjam, em média, a cada ano no mundo. No Brasil este índice gira em torno de 10 mil pessoas⁵, podendo esta ser considerada uma grande ameaça à saúde da sociedade, em termos epidemiológicos.

Em estudos realizados em pela Organização Mundial de Saúde (OMS, 2014), descobriu-se que a depressão grave responde por 18% do total de afastamentos de atividades profissionais e educacionais em todo o mundo. Tal fato faz desse transtorno a principal causa de incapacitação e responsável por um grave impacto econômico nas sociedades, além do envolvimento de várias pessoas, sejam portadores de transtornos ou os que convivem com estes, em um estado de sofrimento e infelicidade. É notória ainda a prevalência de duas mulheres afetadas para cada homem.

Diante de tal cenário, se faz relevante o estudo das repercussões jurídicas da depressão no ambiente de trabalho, porquanto se trata de uma questão relativa à saúde do trabalhador, um direito absolutamente indisponível e constitucionalmente garantido, amparado por normas gerais e especiais de proteção, importando, diante deste quadro, averiguar se no meio ambiente do trabalho a pessoa do trabalhador está ou não submetido a agressões psíquicas que podem desencadear e/ou agravar um quadro depressivo.

3.2 Ambiente de Trabalho Como Estopim Para a Depressão

Como foi comentado supra, há muito se sabe que o trabalho, executado em determinadas condições, pode causar doenças. Em meados de 1700, o médico italiano Bernardino Ramazzini⁶ publicou a obra *De Morbis Artificum Diatriba*, a qual acabou sendo

⁵ Dados da Organização Mundial de Saúde 2014.

⁶ Bernardino Ramazzini (3 de outubro de 1633, Capri – 5 de novembro de 1714, Pádua) foi um médico italiano cuja mais importante contribuição à medicina foi o trabalho sobre doenças ocupacionais chamado *De Morbis*

referência dentre os Tratados sobre as Doenças dos Trabalhadores até o século XIX, levando-o a receber o título de “Pai da Medicina do Trabalho”. Nesta obra o médico afirma que basta saber de onde vem a fonte de sustento do trabalhador para saber a origem de sua enfermidade.

Posteriormente, já no séc. XX, surge a expressão “Psicopatologia do Trabalho”, cunhada por Paul Sivadon⁷ em um artigo com este título, publicado em 1952. Neste artigo, ele discorreu longamente sobre os usos terapêuticos do trabalho, ou seja, sobre maneiras de usar o trabalho como tratamento de portadores de transtornos mentais graves. Curiosamente, seu estudo acabou tomando um rumo diferente do esperado e, à medida que Sivadon pesquisava o potencial terapêutico do trabalho, deparava-se com fortes evidências de que, dependendo de sua maneira organizacional, o trabalho poderia se tornar potencialmente patogênico. Ao final, afirmou que, sob certas circunstâncias, a atividade laboral pode favorecer o surgimento de doenças mentais. Percebeu, ainda, que as neuroses constatadas eram mais incidentes no meio urbano que no rural, e mais no meio industrial do que no meio artesanal ou comercial. Também mencionou as atividades desempenhadas em meios angustiantes, dizendo que tal situação pode culminar, por exemplo, casos de fadiga nervosa e, concomitantemente, o alcoolismo.

Anos mais tarde, em 1956, Louis Le Guillant⁸, membro do movimento da Psiquiatria Social, ofereceu os elementos mais decisivos para a compreensão dessa relação entre transtornos mentais e trabalho, produzindo uma vasta quantidade de evidências sobre a existência desse tipo de relação, através de pesquisas realizadas com categorias profissionais diversas. Seus estudos são de valor inestimável para aqueles que pretendem compreender os impactos das condições de vida e de trabalho sobre o psiquismo.

Apesar de seu sucesso, Guillant reconheceu dificuldades em demonstrar concretamente como se dá a passagem entre certas condições de vida e de trabalho e o adoecimento físico e psíquico do trabalhador. Segundo ele, o que seus estudos conseguiram demonstrar foi um estreito paralelo entre esses momentos (trabalho e doença), o que é uma evidência forte, mas insuficiente para afirmar a existência de umnexo causal. De toda sorte, o

Artificum Diatriba (Doenças do Trabalho) que relacionava os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes encontrados por trabalhadores em 52 ocupações. Este foi um dos trabalhos pioneiros e base da medicina ocupacional, que desempenhou um papel fundamental em seu desenvolvimento.

⁷ Paul Sivadon (1907 - 1992) é um psiquiatra francês ao qual se atribui a expressão "psicopatologia do trabalho" por seu artigo de mesmo nome publicado em 1952, no pós-guerra.

⁸ O psiquiatra francês Louis Le Guillant (1900-1968) é consensualmente considerado na França um dos principais líderes de um grupo de precursores/fundadores da Psicoterapia Institucional e da Reforma Psiquiátrica francesa. Foi fundador, com Paul Sivadon, da Psicopatologia do Trabalho. Apresenta um pensamento original sobre a atenção em saúde mental e sobre as relações subjetivas dos seres humanos no seu meio de vida e trabalho.

legado este autor é suficientemente enriquecedor para o estudo de elementos demonstrativos desta relação.

De acordo com Anadergh Barbosa Branco⁹ (2004, p.05), a depressão pode surgir de vários fatores. Afirma ela:

A gente percebe claramente que a depressão e também outras doenças de cunho afetivo são multifatoriais. Muitas vezes o trabalhador recebe uma demanda que ultrapassa seus limites, causando-lhe o estresse. Pessoas que já são vulneráveis e que passam situações de muito estresse podem até sofrer crises de esquizofrenia. Aliás, o estresse é o maior causador das doenças osteomusculares e a depressão pode evoluir dele.

Assim, mesmo que não se possa afirmar que o trabalho é a causa exclusiva do quadro depressivo, porquanto existem vários fatores que interferem no desencadear de um quadro de depressão, tais como fatores genéticos, biológicos e psicossociais, ainda assim o trabalho contribui decisivamente para o desencadeamento ou agravamento da doença.

3.3 O Modelo Taylorista/Fordista de Organização de Trabalho e Suas Consequências

O século XIX caracteriza-se pelo desenvolvimento do capitalismo industrial, que, por sua vez, está ligado ao crescimento da produção. Por consequência, a partir do início do século XX, nasceu nos Estados Unidos, com a maior utilização da eletricidade, o modelo taylorista de organização do trabalho.

O objetivo de tal modelo se fundava no combate ao ócio dos operários, evitando, desta forma, a diminuição da produtividade. Taylor acreditava que a vadiagem no local de trabalho não acontecia tanto nos momentos de repouso que se intercalavam no trabalho, mas nas fases durante as quais os operários trabalhavam num ritmo menor do que aquele que poderiam ou deveriam adotar. A vadiagem foi assim denunciada como perda de tempo, de produção e de dinheiro. Para sanar tal problema, Taylor estabeleceu o controle minucioso das atividades desenvolvidas, visando garantir o melhor desempenho possível por parte dos operários. Assim, verificou que existia a necessidade de fracionamento do trabalho, no qual, as tarefas correspondiam a determinados postos e estes, por sua vez, deveriam ser ocupados pelos homens mais adequados, que estariam em constante vigilância dos supervisores.

⁹Anadergh Barbosa de Abreu Branco é PhD em Medicina e Saúde Ocupacional e coordenadora do Laboratório de Saúde do Trabalhador de Ciências da Saúde da UnB.

A figura do administrador passou a determinar quais tarefas seriam executadas, bem como o método de produção, deixando ao trabalhador apenas o acolhimento das decisões, sem questionamentos ou escolhas. O modelo taylorista favoreceu as divisões entre os indivíduos, que acabavam por se recolher à solidão. O trabalho acabou se transformando em uma atividade parcelada, repetitiva e sem sentido, retirando do indivíduo a sua capacidade criativa.

A partir deste momento, surge a figura do operário de indignidade, bem como a frustração deste ao se sentir “descartável”, a inutilidade por não mais possuir imaginação ou inteligência para criar e, conseqüentemente, o sentimento de que a tarefa desenvolvida não apresenta qualquer significação humana. A polivalência funcional, concomitantemente com a constante vigilância e tensão nervosa às quais o trabalhador fica exposto diariamente ao desempenhar suas atividades, bem como a ausência de reconhecimento o bom serviço realizado, incutiram na mente do operário o pensamento de frustração por alienar sua mão-de-obra ao empregador. Este, por sua vez, acabava associando o trabalhador a uma ferramenta barata e útil ao aumento de sua produtividade.

O modelo fordista, por sua vez, intensificou a realização do trabalho uniforme, sem dinâmica, no qual os operários atuavam em conjunto com o ritmo das máquinas. Mas, além disso, Ford acabou por adentrar à esfera pessoal de seus funcionários. Para Ford, o trabalhador que não possuía um modo de viver adequado à época, não era bem visto. Assim, o fordismo trouxe ao mundo uma nova visão de mercado, produção, trabalho, vida e sociedade.

O modelo taylorista/fordista, então, prevaleceu como modo de organização trabalhista e de produção nos países capitalistas desenvolvidos até meados dos anos 70. Tanto Taylor quanto Ford buscavam o aumento da produtividade em detrimento do bem-estar dos funcionários, tornando-os cada vez mais robotizados e submissos às ordens proferidas. A lentidão era vedada de seus modelos, prevalecendo a polivalência laboral. Em consequência disto, a saúde física e mental dos trabalhadores tornou-se frágil. Atualmente é comum se falar em temas que envolvem doenças ocupacionais e saúde mental do trabalhador, haja vista que a tensão diária à qual os trabalhadores são expostos contribui para o desencadeamento da fadiga, stress, LER e, como tratamos aqui, a depressão.

4 NEXO CAUSAL ENTRE DEPRESSÃO E TRABALHO

O ano de 1956 foi de grande valia para a psicologia, pois marca o nascimento do conceito de “psicopatologia do trabalho” com a publicação do artigo “A neurose das

telefonistas”, de Louis Le Guillant, membro do movimento da Psiquiatria Social. O artigo é caracterizado por sua importância no desenvolvimento dos estudos no campo da saúde/doença mental em seus vínculos no trabalho. Le Guillant apontou elementos mais concretos para a vinculação da relação entre transtornos mentais e trabalho, mediante estudos sobre os impactos das condições de vida e de trabalho sobre o psiquismo, embora reconhecesse a dificuldade de demonstrar decisivamente a existência denexo causal entre trabalho e o adoecimento psíquico. Traçou-se, com base nestes estudos, a trajetória de inserção da psicologia no campo da saúde do trabalhador que, dentre várias outras consequências, abriu espaço para estudos acerca do estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento mental.

Maria da Graça Jacques¹⁰ (2007, p. 112-119), em seu artigo denominado “O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia”, relata que a implantação do modelo taylorista/fordista em larga escala representou a aproximação definitiva da psicologia com o mundo do trabalho a partir de estudos a respeito da fadiga sob o enfoque do aumento da produtividade, marcando o início da denominada *Psicologia Industrial*. Posteriormente esta passou a ser chamada de *Psicologia Organizacional*, quando foram percebidos fatores psicológicos como decisivos para propiciar aumento de rendimento no trabalho. Para tanto, foram aplicados estudos sobre motivações, satisfação no trabalho, métodos organizacionais e uma prática psicológica para os variados tipos de empreendimentos econômicos.

Segundo a autora, as explicações sobre as patologias psíquicas recaíam fundamentalmente nos fatores genéticos e nas relações familiares, principalmente aquelas referentes à primeira infância. Naquela época, desenvolver métodos e técnicas psicológicas de seleção pessoal visando a melhoria da qualidade, produtividade e eficiência do serviço prestado era o principal objetivo da psicologia do trabalho. Tais estudos contribuíram para descobrir os efeitos do trabalho sobre o psiquismo dos trabalhadores.

4.1 A Polêmica em Torno do Nexo Causal

A polêmica travada em torno do nexo causal da entre saúde/doença mental e trabalho advém, principalmente, das diferentes concepções a respeito da gênese da doença mental.

¹⁰ Maria da Graça Corrêa Jacques é psicóloga e professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Alguns estudiosos acham que ela advém de fatores orgânicos. Outros entendem que a doença mental tem origem exclusivamente psicogênita. E existem, ainda, aqueles que compreendem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um somatório de fatores biopsicossociais.

Esta polêmica foi desencadeada em 1980, quando Christophe Dejours¹¹, psiquiatra francês, publicou o seu primeiro livro no campo da Saúde Mental e do Trabalho (SM&T). O livro, publicado no Brasil em 1987 com o título “*A loucura do trabalho – estudo de Psicopatologia do Trabalho*” tem como tese central que a doença mental tem uma origem essencialmente psicogênica, o que é coerente com a sua opção de psicanálise como teoria de base. É também devido à sua adesão à psicanálise que esse autor considera inexistente a patologia mental decorrente do trabalho, conforme fica claro, nos seguinte trecho de seu livro:

Contrariamente ao que se poderia imaginar, a exploração do sofrimento pela organização do trabalho não cria doenças mentais específicas. Não existem psicoses do trabalho, nem neuroses do trabalho. Até os maiores e mais ferrenhos críticos da nosologia psiquiátrica não conseguiram provar a existência de uma patologia mental decorrente do trabalho. [...] As descompensações psicóticas e neuróticas dependem em última instância da estrutura das personalidades, adquirida muito antes do engajamento na produção. (p. 90)

Dejours acrescenta, ainda, que a estrutura da personalidade pode explicar a forma sob a qual aparece a descompensação e seu conteúdo, mas não é suficiente para explicar o momento “escolhido” para a sua ocorrência. Assim, de acordo com Dejours, o trabalho poderia, no máximo, favorecer as descompensações psiconeuróticas. Analisando os textos estacados, cabe levantar o pensamento crítico, pois mesmo no caso de Dejours estar correto ao dizer que o trabalho pode, no máximo, favorecer a eclosão dos transtornos mentais, ainda assim, faria sentido entender estes transtornos como tendo uma origem essencialmente ocupacional, uma vez que é no contexto ocupacional que são desencadeados.

Apesar de negar o nexos causal supra, Dejours admite uma possibilidade de descompensação mental que teria nexos com o trabalho. Trata-se do Transtorno de Estresse Pós-Traumático, problema de grave risco e que ocorre com bastante frequência nos contextos de trabalho de alto risco:

A síndrome subjetiva pós-traumática é, assim, a única entidade clínica reconhecidamente de origem bem limitada à organização do trabalho. Na prática, ela

¹¹ Jacques Christophe Dejours (1949), psiquiatra francês, foi o responsável pela evolução da psicopatologia do trabalho. Ele promoveu uma enorme contribuição à saúde mental através de pesquisas sobre o trabalhador e as relações trabalhistas.

é reconhecida com pouca frequência, embora atinja, anualmente, milhares de trabalhadores acidentados. Como regra geral, depois de alguns meses ou alguns anos de evolução, os doentes são tratados por psiquiatras. Seja porque a cronicidade de problemas sine matéria não justificaria um tratamento médico, seja porque, gradualmente, constitui-se uma verdadeira afecção psiquiátrica, num círculo vicioso de incompreensões. (p. 110)

Diante de tal contradição, Dejours deixa clara uma falha na sua teoria, pois ao admitir tal exceção, ele deixa clara a necessidade de rever seu modelo explicativo e adequá-lo a esta nova evidência. Porquanto Dejours admitiu esta relação entre a organização do trabalho e Estresse Pós-Traumático, toda sua argumentação sobre a inexistência de patologias mentais decorrentes do trabalho foi desfeita, tornando-se cientificamente insustentável.

Evidente que as polêmicas levantadas em torno do nexo decorrem, principalmente, das concepções tidas a respeito da gênese da doença mental. Há os que creem que ela advém de fatores orgânicos; há os que defendem uma origem exclusivamente psicogênica; e, finalmente, os que concebem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um conjunto de fatores biopsicossociais. Le Guillant, citado anteriormente neste trabalho, representa o último tipo e, evidentemente, consegue compreender melhor o lugar do trabalho no adoecimento mental, na medida em que evita cair em reducionismos, percebendo o problema a sua real complexidade.

5 AGENTES DESENCADEADORES DE DEPRESSÃO

De acordo com o que foi dito anteriormente neste trabalho, a depressão é um mal que aflige as pessoas desde os tempos imemoriais. Trata-se de algo inerente ao ser humano e se manifesta de maneiras diferentes em cada indivíduo. Pode afetar o paciente em maior ou menor grau, algumas vezes de forma visível, outras de maneira mais sutil, quase imperceptível. É uma doença existente e cada vez mais frequente na vida diária das pessoas, sendo considerada uma das maiores causas de incapacidade no mundo atual. Viu-se que a depressão o trabalho se desencadeia por fatores ligados ao ambiente e trabalho, cobranças e anulação do poder de escolha do trabalhador. Na grande maioria dos casos os empregadores não se importam com o ser humano que é o empregado, pensando neles apenas como fonte geradora de lucros e prejuízos. Como consequência, acaba sobrecarregando o empregado. Em muitos casos perde-se o controle e chegando-se ao assédio moral, ou seja, na exposição do indivíduo a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e geralmente prolongadas,

durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações estas que ofendem a dignidade ou integridade física e emocional do empregado. Ainda se tratando de ambiente laboral, outro fator bastante comum em desencadear a depressão seria o estresse pós traumático, também elencado anteriormente neste trabalho, por se tratar de situação na qual o empregado não mais se sente seguro em seu local de trabalho.

Ambas as situações descritas levam o trabalhador a níveis altos de estresse ocupacional, provocado por diversos fatores, os quais tem um efeito cumulativo sobre o organismo e sua persistência podem levar a doenças típicas, dentre elas a depressão.

5.1 Assédio Moral

Assédio moral é uma forma de violência psíquica praticada no ambiente de trabalho pelo empregador, ou por um subordinado, de forma continuada, com o fim de desestabilizar o indivíduo, atingindo sua saúde física e mental, com clara intenção de perseguir e discriminar, visando degradar o ambiente de trabalho, e por conseguinte, eliminar a vítima da organização. Pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho, como a depressão, estresse, alcoolismo, dependência de drogas, e em muitos casos levando até mesmo a morte, na maioria dos casos como suicidas.

A conduta assediadora, além de ferir a moral e aos bons costumes e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, em clara violação aos direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana, garantias invioláveis de todos e assegurada na Constituição de 88, é passível de gerar demissão por justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, por se tratar de uma grave violação contratual, como dispõe o artigo 482 e seguintes da CLT.

O empregado pode ser assediado tanto através de palavras, quanto gestos ou atitudes, partindo não somente do subordinado, mas também de colegas. Segundo Maria Aparecida Alkimin (2012, p. 43) “Basicamente, identificamos os seguintes elementos caracterizadores do assédio moral:

- a) Conduta abusiva – dolo ou conduta dolosa
- b) Repetição ou sistematização
- c) Dano à integridade psíquica ou física de uma pessoa
- d) Ameaça ao emprego ou degradação do clima de trabalho

O assédio moral também pressupõe um dano psíquico efetivo do assediado por parte do agente assediador, porém, obviamente uma mesma conduta pode ser encarada pelo

individuo de maneira distinta, conforme a personalidade de cada um.

Os tribunais vêm decidindo no sentido de que a dor moral é uma lesão tão íntima, que torna-se quase impossível auferir sua ocorrência objetivamente, logo, ela não é suscetível de comprovação.

Dessa forma tem decidido os nossos tribunais acerca do assunto:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO MORAL -RELAÇÃO GÊNERO-ESPÉCIE - Os danos morais relacionam-se à lesão a valores e bens que estão ligados à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e encontram previsão constitucional (art. 5º, X, CR/88¹²) e infraconstitucional (art. 927 do CC/2002¹³). A indenização por dano moral, portanto, se revela como gênero, do qual é espécie o assédio moral. Assim, para se caracterizar o assédio moral exige-se a satisfação de requisitos mais específicos, quais sejam, a abusividade da conduta; a natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; a reiteração do ato ilícito e a finalidade de exclusão. No entanto, os danos morais "lato sensu", por serem genéricos, podem ser deferidos quando se fizerem presentes os pressupostos para tanto, ainda que não comprovada a hipótese de assédio moral e mesmo que a aludida indenização tenha sido requerida com base na alegação de assédio, já que aquela traz exigências menos rigorosas e menos específicas que este. Assim, não há falar em impossibilidade de deferimento de indenização por danos morais, ao argumento de que, "in casu", só foi pleiteada com base no assédio moral. (TRT-3 - RO: 00314201015203003 0000314-20.2010.5.03.0152, Relator: Convocado Marcelo Furtado Vidal, Sexta Turma, Data de Publicação: 17/12/2010 16/12/2010. DEJT. Página 297. Boletim: Sim.)

EMENTA: DANO MORAL - DOENÇA DO TRABALHO - TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS - A praxe de cobranças excessivas, de atingimento de metas, de imposição de um ambiente de trabalho estressante vem sendo observada em relação às empresas do ramo da reclamada, de grandes magazines de venda de produtos de eletrodomésticos em geral, móveis, etc. E são potencialmente geradores de transtornos psicológicos, como "reação aguda ao stress" e "Transtorno Misto Ansioso e Depressivo". Este tipo de conduta adotada pelo empregador ofende à honra e imagem, atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido e atrai a responsabilidade civil do empregador que gera o dever de reparação pelo ato ilícito, com fulcro no art. 927 do Código Civil, aplicável no âmbito do Direito do Trabalho, por força do art. 8º consolidado. Pontue-se que deve existir pelo empregador uma conscientização mínima e consequente orientação quanto ao uso do poder diretivo, no caso de exercício de determinadas funções, como se dá com a atividade de vendedor, a atividade de telemarketing e dentre outras, onde se têm verificado práticas para o atingimento de metas de completo estrangulamento do trabalhador em prol de uma busca incessante do lucro e sob o manto de um discurso de meritocracia. "[...] No atual estágio doutrinário e jurisprudencial, o que se pode dizer com certeza é que a sociedade, assim como a globalização da economia têm construído um paradigma de produção altamente competitivo e dilacerante, tanto no âmbito privado, quanto na esfera

¹² Art. 5º CF/88. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - 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;

¹³ Art. 927 CC/2002. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

pública, que necessita de um sistema efetivo de controle, a fim de que a pessoa humana não fique à mercê da fábrica, do capital, de metas e da produção. Assim, a gestão por metas pode gerar transtornos psíquicos sérios no trabalhador, inclusive a **depressão** ou outra doença - que necessita ser provada. Estabelecido o nexo etiológico, a **depressão** ou outra doença pode ser considerada do trabalho".(01559-2010-019-03-00-5 RO; publicação: 15/12/2011; Décima Turma; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal).

Conclui-se, mais uma vez, a importância em se destacar o nexo de causalidade entre a conduta assediadora e a depressão para que haja o reconhecimento do dano por este causado. A nossa legislação, Constituição e Consolidação das Leis Trabalhistas, sem embargo de leis estaduais específicas para a questão do assédio moral, é substrato principiológico apto a impor limites ao direito ou poder do empregador de fiscalizar e controlar o ambiente de trabalho, impondo ao mesmo o dever de zelar pela dignidade da pessoa humana do funcionário e de seu bem estar físico, bem como psicológico. Tanto quanto deve fiscalizar o uso dos equipamentos de proteção individual, deve o empregador fiscalizar seus prepostos e impor limites às punições, perseguições e retaliações pelo não alcance de metas, inibindo sua ocorrência.

As jurisprudências analisadas estão em perfeita consonância com a doutrina e com a posição do Tribunal Superior do Trabalho, ambas unânimes em reputar afrontosa toda e qualquer atitude do empregador e de seus prepostos em ofender os direitos da personalidade do obreiro, fundamentais e considerados direitos humanos na acepção mais pura. A hipossuficiência do empregado, premido pelas condições econômicas e pelo temor do desemprego, ficam ainda mais evidente diante da ocorrência de assédio moral.

5.2 Estresse Pós Traumático

O diagnóstico de transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) surgiu pela primeira vez numa classificação psiquiátrica oficial em 1980, tendo sido estudado em vários países e populações. Trata-se de um transtorno prevalente, crônico, incapacitante, resistente ao tratamento e pouco diagnosticado, o qual está associado a alcoolismo, suicídio, insatisfação no trabalho, absentismo e aposentadoria precoce.

Situações traumáticas no ambiente de trabalho devido à violência urbana vêm ocorrendo com maior frequência, dentre elas são mais corriqueiros os assaltos a agências bancárias, tornando-os alvo de vários estudos a respeito, os quais mostram como esses eventos afetam a saúde e o desempenho no trabalho.

Em casos de TEPT classificadas como relacionado ao trabalho, o trauma que o causou caracteriza-se como acidente de trabalho. Para tanto, este deve ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho, permanente ou temporária. É preciso, também que o funcionário haja sofrido o trauma no local e no horário de trabalho, em consequência de ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.

Ademais, tão grave é o trauma causado, que o trabalhador-vítima pode ter, inclusive, consequências à sua personalidade. Sobre casos deste tipo e sua consequência jurídica, julga o Tribunal Regional Federal:

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. TRANSTORNO DE ESTRESSE PÓS TRAUMÁTICO. ALTERAÇÃO PERMANENTE DA PERSONALIDADE APÓS EXPERIÊNCIA CATASTRÓFICA. TRANSTORNO DEPRESSIVO RECORRENTE. INCAPACIDADE LABORAL. TERMO INICIAL. 1. Tratando-se de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, o Julgador firma sua convicção, via de regra, por meio da prova pericial. 2. Considerando as conclusões do perito judicial de que a parte autora, por ser portadora de transtorno de estresse pós traumático, alteração permanente da personalidade após experiência catastrófica e transtorno depressivo, está total e definitivamente incapacitada para o exercício de atividades laborativas, é devido o benefício de aposentadoria por invalidez. 3. Tendo o conjunto probatório apontado a existência da incapacidade laboral desde a época do primeiro requerimento administrativo, o benefício é devido desde então. (TRF-4 - APELREEX: 50076 RS 2006.71.00.050076-3, Relator: CELSO KIPPER, Data de Julgamento: 09/06/2010, SEXTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 28/06/2010)

O Transtorno de estresse pós traumático é um dos únicos transtornos mentais que permite estabelecer uma relação de causalidade direta com o trabalho, tendo em vista a necessidade da experiência, direta ou indireta, de um evento estressor traumático para a sua constatação. Não obstante, o seu diagnóstico não é tarefa simples, exigindo minuciosidade na investigação de seus sintomas e, claro, o nexos causal entre o evento traumático experienciado e os sintomas pós-traumáticos examinados. A partir da avaliação clínica realizada e da causalidade estabelecida, deverá ser possível mensurar as consequências da situação traumática vivenciada, incluindo questões como incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e projeções futuras em termos de necessidade de tratamentos e compensação. Como se vê acima, os tribunais já reconhecem a relação de causalidade entre fato e estresse pós traumático, desde que haja, obviamente, comprovação destes.

6 CONCLUSÃO

Saúde mental é o estado de equilíbrio entre o indivíduo e o seu entorno físico, social e cultural, que possibilita a sua participação profícua na vida e nos relacionamentos de forma geral, alcançando o bem-estar e qualidade de vida. Por sua vez, a saúde laboral é um processo em permanente desenvolvimento em virtude dos elementos e do conjunto de variáveis que roteiam o trabalhador, podendo causar-lhe danos físicos, mentais e/ou sociais.

A arte, através da produção do filme “Tempos Modernos” (1936) por Charles Chaplin, registra o vínculo entre o trabalho e o distúrbio mental quando, na esfera científica, as explicações sobre as patologias psíquicas recaiam fundamentalmente nos fatores genéticos e nas relações familiares, principalmente aquelas referentes à primeira infância. Apenas em 1956, com a publicação do artigo de Le Guillant, a relação entre saúde/doença mental e trabalho se consolida no campo científico.

Estudos e pesquisas demonstram que os transtornos mentais e de comportamento ocupam o 3º lugar entre as causas de afastamento do trabalho, reconhecendo que o crescimento desses índices nos últimos anos coincide com a implantação de profundas transformações nos contexto de trabalho. Conclui-se assim a exorbitante importância que há na garantia do bem-estar do trabalhador, haja vista que vivemos numa época em que a tecnologia e a automação criam uma verdadeira revolução no mercado de trabalho, no qual a reestruturação produtiva traz, entre outros efeitos, uma crescente competitividade e ansiedade para os trabalhadores como um todo, emergindo um intenso sofrimento psíquico que pode ter como consequência o acometimento de depressão.

É sabido que um ambiente de trabalho salutar, cujas relações interpessoais se dão de maneira prazerosa, favorece o rendimento profissional dos empregados, servindo como motivação profissional. Em contrapartida, condições impróprias de trabalho favorecem a ocorrência dos acidentes laborais, que ao contrário do que se pode pensar, envolvem não somente os danos à saúde física dos trabalhadores, mas também os que dizem respeito à saúde mental. A partir do estudo da história, percebe-se que devemos guardar a efetivação de uma construção ética dos frutos do trabalho e jamais levá-los ao desprazer e à doença. O presente estudo, uma breve análise do tema, é um convite a reflexões sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão Como Doença do Trabalho e Suas Repercussões Jurídicas**. – São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2012.

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário Jurídico Acquaviva** – 2. Ed. – São Paulo: Rideel, 2008.

BRASIL. **Constituição Federal – Presidência da República**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 18 out. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 01556-2008-110-03-00-8 - Acórdão 3ª Turma/2008. Assédio Moral – Configuração. Relator: Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault. Disponível em: <<http://www.trt3.gov.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=155623&embargo=>>>. Acesso em: 14 out. 2014.

BUCASIO, E. et al. **Transtorno de Estresse Pós- Traumático Como Acidente de Trabalho em um Bancário: Relato de Um Caso**. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, Porto Alegre, v. 27, n. 1, p. 86-89, jan./abr. 2005.

CURVINA, Izabela. **Depressão no Ambiente Laboral. A Possibilidade de Caracterização da Depressão Enquanto Acidente de Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3203, 8 abr. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/21438>>. Acesso em: 18 out. 2014.

Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. (1999, 7 maio). Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura no Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho**. Trad. De Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. – 5. ed. ampliada – São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DELGADO, Pedro Gabriel. **Depressão: a Tristeza que não Encontra Motivo na Realidade**. Disponível em

<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/09_07_depressao_a_tristeza.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2009.

JACQUES, Maria da Graça. **O Nexo Causal em Saúde/Doença Mental no Trabalho: uma Demanda Para a Psicologia**. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 19, 2007.

LENZA, Pedro. **Reforma do Judiciário. Emenda Constitucional nº 45/2004. Esquematização das Principais Novidades**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 618, 18 mar. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6463>>. Acesso em: 18 out. 2014.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **A Polêmica em Torno do Nexo Causal Entre Transtorno Mental e Trabalho**. Disponível em <http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2006/saude_mental/anais/artigos>. Acesso em: 17 out. 2014

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **A Saúde do Trabalhador**. Disponível em <<http://portal.saude.gov.br>>. Acesso em: 20 out. 2014.

Organização Mundial da Saúde. **Classificação de Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas**. [Tradução: Dorgival Caetano]. Porto Alegre: Artes Médicas; 1997.

TEIXEIRA, Sueli. **A Depressão no Meio Ambiente do Trabalho e sua Caracterização Como Doença do Trabalho**. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007.

TRT-3 - RO: 00314201015203003 0000314-20.2010.5.03.0152, Relator: Convocado Marcelo Furtado Vidal, Sexta Turma, Data de Publicação: 17/12/2010 16/12/2010. DEJT. Página 297. Boletim: Sim.

TRF-4 - APELREEX: 50076 RS 2006.71.00.050076-3, Relator: CELSO KIPPER, Data de Julgamento: 09/06/2010, SEXTA TURMA, Data de Publicação: D.E. 28/06/2010

_____, **Saúde Mental no Trabalho: Coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás** / coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penildo. – Goiânia: Cir Gráfica, 2013.