

DEPRESSÃO - DOENÇA PROFISSIONAL

Orlando José de Almeida

Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Bernardo Gasparini Furman

Estagiário de Homero Costa Advogados

Atualmente, em razão de vários fatores em nossa sociedade, principalmente devido à revolução tecnológica, é cada vez maior a ocorrência de transtornos mentais e de cunho comportamental.

Os transtornos mais comuns são a depressão, o estresse, a ansiedade, os bipolares e a síndrome de *Burnout*.

A depressão é considerada a doença do século XXI. A Associação Brasileira de Psiquiatria estima que de 20% a 25% da população já teve, possui ou terá quadro depressivo. É a segunda causa de afastamento do trabalho, somente ficando atrás das Lesões por Esforços Repetitivos (LER), também denominados Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Para a Organização Mundial da Saúde ela pode ser definida como transtorno mental comum caracterizado pela tristeza persistente, falta de interesse em realizar atividades, ausência de prazer, oscilações entre sentimentos de culpa e baixa autoestima, distúrbios do sono ou do apetite, além de sensação de cansaço e falta de concentração. A depressão na sua forma mais grave pode levar ao suicídio.

A atividade laboral, em determinadas circunstâncias, desempenha relevante papel no desenvolvimento e na evolução de distúrbios psíquicos, e podem ter como causa: (i) as jornadas de trabalho abusivas; (ii) exigência que os empregados permaneçam conectados após o horário de trabalho, não possibilitando, conseqüentemente, o descanso regular; (iii) assédio moral; (iv) assédio sexual; (v) conexão por longos períodos em aparelhos tecnológicos; (vi) pressões por resultados e metas; dentre outras.

E no campo do direito do trabalho, a jurisprudência vem se firmando no sentido de que se a doença resultar das condições em que o trabalho é executado, e se comprovado o dolo ou a culpa do empregador para que ela ocorra, será devida uma indenização.

Ou seja, demonstrando-se que foi o ambiente laborativo que deu origem ou agravou o quadro de depressão, poderá ocorrer a condenação do empregador para arcar com uma reparação por danos materiais ou morais.

Com relação ao assédio moral, por exemplo, Margarida Maria Silveira Barreto, médica do trabalho, o define como "a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego".

A Egrégia Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em acórdão de Relatoria da Juíza Convocada, Sabrina de Faria F. Leão, qualificou o assédio moral "como ato de violência psicológica, que se expressa com gestos, palavras, atitudes ou escritos tendentes a comprometer/desestabilizar o equilíbrio emocional ou a integridade psíquica do trabalhador, por ofensivos à sua dignidade, personalidade ou valor pessoal, representando achaques geralmente intentados sob o manto do regular exercício das prerrogativas patronais." (RO 0001211-07.2013.5.03.0067).

Com efeito, não pairam dúvidas no sentido de que o assédio moral provoca danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do empregado, ocasionando-lhe inequívocos danos à saúde, podendo ser causa de depressão.

Ressalte-se que no processo acima apontado, em avaliação do quadro clínico do Autor, o Perito Médico do Trabalho constatou a existência de "transtorno misto ansioso depressivo, com etiologia relacionada a fatores de ordem laborativa", sendo arbitrada uma reparação por danos morais.

O que se vê é que, na realidade, o empregador não pode mais se furtar à sua responsabilidade de promover e manter o bem-estar e a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, sob pena de arcar com o pagamento de indenização por danos morais ou até mesmo materiais.

O ambiente deverá ser o local em que o empregado sinta-se confortável, atuando para que ocorra de forma natural a produção das atividades, sem o desenvolvimento de doenças, seja nas dependências ou não do empregador.

Vale a pena destacar que a prestação de serviços realizada fora das dependências do empregador, e sem a vigilância direta deste, nem sempre significa que o empregado não possa adoecer em virtude de sua execução.

É o caso, a título de ilustração, do chamado trabalho em regime de *home office*.

Estudos recentes têm demonstrado que essa modalidade, apesar de se mostrar extremamente atrativa, pode desencadear sérios problemas de saúde. Isso porque a ausência de disciplina no desempenho das atividades, como iniciar e terminar a jornada, a não fixação de pausas para descanso e refeição, ou o silêncio levando ao isolamento pessoal, em diversas ocasiões resultam em depressão.

Aliás, no artigo 75-E, da CLT, do capítulo referente ao Teletrabalho, o legislador estabeleceu:

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Único: O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Diante das considerações acima, em razão da prestação de serviços nas suas dependências ou em outro local, o empregador deverá orientar o empregado, mediante normas claras, especificando ao máximo as atribuições a serem desenvolvidas, os horários de trabalho para execução das mesmas, as pausas, enfim, como deverá proceder de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho. Também é bastante salutar que essas medidas sejam complementadas em ações desenvolvidas por especialistas da área de saúde.

O que se recomenda, portanto, é a adoção de métodos para prevenir a incidência de infortúnios, inclusive que possam desaguar em depressão, o que é benéfico, tanto para o empregado, que é o destinatário destas medidas, tanto para o empregador, que evitará condenações.