

A DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL E A DIFÍCIL PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Benizete Ramos de Medeiros

Advogada Trabalhista; Professora de direito do Trabalho e Processo do Trabalho; presidente Brasil da Associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA; diretora da ABRAT; membro da comissão de Direito do Trabalho do IAB

Carolina de Carvalho Terra

Advogada

“Somos o que repetidamente fazemos. A excelência, portanto, não é um efeito, mas um hábito”.(Aristóteles)

1- Introdução

O presente estudo tem por escopo demonstrar a dificuldade encontrada pelo empregado, vítima do infortúnio laboral, notadamente as doenças emocionais, como a depressão, em lograr êxito no nexos de causalidade .

Insta aduzir que as doenças emocionais vem ganhando campo no mundo do trabalho, o que se deve as novas formas produtivas, com a intensificação do ritmo de trabalho, atingindo níveis intoleráveis, exigência abusiva de qualidade, como efeito da globalização econômica, cuja palavra de ordem é o lucro e a competitividade.

A depressão, uma das vertentes do adoecimento, hoje catalogada pela Organização Mundial da Saúde, tem sido causa de afastamentos do trabalho, não raras vezes. E, por ser uma moléstia de tratamento caro, não coberto, totalmente pelo SUS, o trabalhador desprovido de recursos, tem a sua cura e, conseqüentemente, a qualidade de vida reduzida, dada a complexidade e a dificuldade de recuperação sem ajuda profissional.

Não se pode dizer, com efeito, que todo trabalhador acometido de depressão, seja vítima da forma agressiva de gestão, quer seja no aspecto da cobrança do trabalho, que seja no estrito poder de direção, na perspectiva do trato. Entretanto, quando decorre de um ambiente de trabalho hostil, adoecedor, o empregado tem muita dificuldade de demonstrar o nexos causal. Essa é a discussão que se propõe nesse texto, alinhavando algumas possibilidades de solução.

Para uma compreensão e localização do tema, analisar-se-á, num primeiro momento, o ambiente de trabalho, tendo em vista que esse é o local onde o trabalhador passa a maior parte do seu dia e, até mesmo de sua vida. Em seguida, perpassará pela noção de globalização econômica, pois esse fenômeno trouxe um novo modelo empresarial e profundas mudanças na sociedade moderna.

No que tange a depressão propriamente dita, essa será abordada no recorte de se tentar demonstrar os fatores que contribuem para o seu aparecimento em razão do ambiente de trabalho e de que forma, a patologia, pode interferir na relação interpessoal do adoecido.

E, por derradeiro, serão analisados alguns meios de prova e a dificuldade de se estabelecer o nexos causal entre o infortúnio trabalho e o trabalho já que, é sabido que a depressão pode ter origem multifatorial, o que dificulta a demonstração de que o trabalho é causa geradora ou agravante (concausa) dessa enfermidade.

Não escapa, ainda, desse estudo a crítica às perícias judiciais que insistem em negar o nexos de causalidade, bem como ao julgador que se queda de forma inquestionável aos

respectivos laudos, com desprezo de outras provas que, via de regra, têm contribuído bem mais para o deslinde da questão.

2-Revisando o entendimento de meio ambiente do Trabalho

O meio ambiente saudável é um direito fundamental de terceira geração (art.200 VIII CF/88) e envolve amplos conceitos, e o meio ambiente do trabalho inserido no meio ambiente geral e pode ser definido definido como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem, não se encerrando somente o ambiente relacionado a uma empresa, já que pode extrapolar o estabelecimento ou um local específico, pois há categorias que têm sua atividade fora do âmbito onde se concentra a gestão.

Para Sebastião Geraldo Oliveira, é impossível alcançar a qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente não por outra razão que a CF/88, estabeleceu n°170, VI que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do o meio ambiente ¹:

Já Norma Sueli Padilha, numa visão mais ampla com relação ao conceito de meio ambiente de trabalho o define como sendo:

É tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo) seja físico (água, ar, terra, bens tangíveis para o homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade).²

Logo todos os elementos e condições locais, a ambiência onde se desenvolve o trabalho humano influenciam na sua saúde física e mental do trabalhador, e, portanto, deve ser foco de atenção e proteção alinhando-se com um direito Constitucional de terceira geração, que representa o resultado da interação dos diversos elementos do ambiente (bens, maquinários, instalações, pessoas etc.), “[...] provocando ou não o bem-estar no trabalho”.³

O poder de direção insito aos empregadores (art. 2ºCLT) representa, em contrapartida, alguns ônus e, um deles, é a salvaguarda do local de trabalho, como risco da atividade econômica, que não pode ser transferido ao empregado.

Nesse viés, vale trazer à colação o julgamento da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em acórdão proferido no processo 0000418-12.2010.5.01.0073 (RO), sendo o Relator Carlos Alberto Araújo Drummond. Observe parte do acórdão:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO DECORRENTE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Dentre os direitos fundamentais do trabalhador insere-se, indiscutivelmente, o de usufruir de um ambiente de trabalho seguro e adequado, capaz de salvaguardar, de forma eficaz, sua saúde e segurança. Esse é um dever do Estado e de toda sociedade, mas sobretudo do empregador, a quem compete proteger e preservar o meio ambiente de trabalho, com a implementação de adequadas condições de saúde, higiene e segurança que

¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica a saúde do trabalhador. São Paulo: Ltr, 2010, p. 79.

² PADILHA, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr 2002, p.20.

³ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Meio ambiente de trabalho saudável: Direito fundamental do trabalhador, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, janeiro a junho de 2010, p.92.

possam, concretamente, assegurar ao empregado sua dignidade plena, em consonância com o desiderato constitucional. Ao dever de preservação do meio ambiente (art. 225, CF) – assim entendido, também, o meio ambiente do trabalho contrapõe-se a obrigação de reparação de danos, quando decorrentes da responsabilidade civil. [...] A Carta Cidadã de 1988 assegurou a todos, como direito fundamental, “um meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (art. 225). Ademais, ao dispor sobre o Sistema Único de Saúde - SUS, enfatizou ser de sua competência a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII). Importante, para a melhor exegese da Lei Maior, essa inserção do local de trabalho no conceito de meio ambiente, confirmando que o meio ambiente do trabalho, seguro e adequado, integra a categoria de direito fundamental do trabalhador. Partindo de todas essas premissas, conclui-se que é do Estado e de toda sociedade, mas sobretudo do empregador, o dever de proteger e preservar o meio ambiente de trabalho, com a implementação de adequadas condições de saúde, higiene e segurança que possam, concretamente, assegurar ao empregado sua dignidade plena, em consonância com o texto constitucional. [...]

Como pode ser verificado, é de máxima importância ser o ambiente de trabalho um local adequado para a realização do trabalho, até porque trabalhador é uma peça indispensável para o bom funcionamento de qualquer empresa, sendo o meio ambiente do trabalho o local onde passa a maior parte de seu tempo, e, portanto, não há como se falar em qualidade de vida se esse local é hostil, insalubre e representa constante ameaça ao bem estar e a saúde integral.

Além de Constituição Federal brasileira deve-se lembrar que a Convenção 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, traz comandos que obriga os Estados a desenvolverem e implementarem uma política nacional de segurança e saúde ocupacional, inclusive no meio ambiente de trabalho. Mas, é insuficiente e pouco se tem avançado, ou o que se se perseguiu até agora tem demonstrado ineficaz.⁴

Segundo José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva, para o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, quanto ao direito à saúde, deve-se conjugar alguns elementos como: disponibilidade; acessibilidade; aceitabilidade e qualidade e quanto a essa, aponta que “os estabelecimentos, bens e serviços de saúde devem ser também apropriados segundo critérios científicos e médicos, o que equivalem à serem de boa qualidade”⁵. E completa o mesmo autor, “de tal modo que saúde é o mais completo bem-estar físico e funcional (inclusive mental ou psíquico) que o Estado deve oferecer à pessoa, na prevenção (proteção do meio ambiente, acesso à moradia e alimentação) e na recuperação das doenças”.⁶

Mas o curioso é que exatamente na década que se implantou no catálogo da Constituição Brasileira, direitos fundamentais do ambiente de trabalho saudável, um aspecto de ordem sociológica e econômica, também aconteceu que foi a grande transformação mundial, interferindo, de forma negativa na qualidade do meio ambiente do trabalho, trazendo uma forma de gestão dura, dinâmica, incisiva, agressiva, massificada, com fincas nos

⁴ OIT- Convenção 155 sobre Segurança e a saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de Trabalho, aprovada no Brasil em 18.05.1992, e em vigor a 18.05.1993.

⁵ SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. A saúde do Trabalhador como um Direito Humano. Ed.Ltr. São Paulo. P. 88

⁶ Op. Cit. P. 89

resultados e lucros, e, a consequência tem sido uma menor qualidade de vida do trabalhador. Essas pontas se encontram e se interligam. E é o que se propõem nesse ensaio.

3- Globalização

Falar de saúde, de meio ambiente de lucro e gestão, é forçoso adentrar no tema arduamente discutido nas últimas décadas, que é globalização. Inevitável!

A expressão globalização, de origem inglesa, ou mundialização da economia como preferem os franceses, ou ainda aldeia global é um fenômeno capitalista e complexo que se desenvolveu tendo em vista a profunda modificação que sofreu em face da forte mudança do mercado, a grande competitividade no mercado de trabalho, o consumo em excesso, o estreitamento das margens de lucro, a larga escala de produção, a divisão internacional do trabalho e a subordinação dos países mais pobres aos mais ricos, dando, com isso, um novo sentido a ordem social. Essa é uma marca.

Renato Duvivier Mello, aprofunda, no sentido de que

decorrência dos interesses planetários de poucos Estados, ou ainda, como uma decorrência do programa de meios de comunicação de massa. Pode-se dizer que é praticamente uma interpretação ecológica das relações internacionais. Se no mundo físico a globalização pode ser um fato, já no mundo dos homens, isto é, político, é um ato que poderíamos dizer de livre-arbítrio. Só se globaliza o que se quer. E mais: globalização é sempre realizada no interesse de umas poucas grandes potências que, em seu nome, passam a agir em todo o planeta, a fim de salvaguardar os seus interesses.⁷

Com efeito, há interesses dos mais fortes. Rodolfo Pamplona Filho, não duvida que o alto desenvolvimento tecnológico, foi o boom que determinou a instalação e lastro do fenômeno determinante de crescente interinfluência das economias nacionais e intensa integração dos mercados mundiais de produção e consumo. É um processo civilizatório de alcance mundial. Com amplas proporções, envolvendo nações, regimes políticos e projetos nacionais, culturais e civilizações, com profundas interferências e transformações sociológicas, culturais e políticas. A globalização, em verdade, configura-se como o fato econômico gerado pela Revolução Tecnológica.⁸:

Dessa forma, a modernização nas formas de produção, é inevitável, inaugurando uma nova etapa na história do mundo do trabalho. O capitalismo como forma de produção ao mesmo tempo em que exaltou o trabalho, acabou por inibir o enriquecimento das tarefas.

Há tempos a primeira autora escreveu sobre a dignidade do trabalhador e, em capítulo específico, sobre a globalização, refletiu que no sistema capitalista globalizado, o verbo é produzir, e produzir barato para que possa haver consumo rápido, lucrativo; para isso, o conhecimento de novas formas de implementação de meios produtivos econômicos é o norte, fatores esses que afetam as novas formas de trabalhar, cuja qualificação e preparo são fundamentais na busca da qualidade total. As mudanças que esse modelo vem trazendo ao trabalhador, impondo uma adaptação rápida aos novos meios de produção, são intensas, deixando um tom de intranquilidade e preocupação que, aliás, é marca da sociedade moderna. A crise individual agrava o coletivo: instabilidade, desemprego, precarização, exclusão,

⁷ MELLO, Celso Renato Duvivier de Albuquerque. "Aspectos jurídicos-políticos da globalização". Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, v.2, n. 2, dez. 1996, p.75.

⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A nova face do Direito do Trabalho e a Globalização. Extraído de http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_rpf_04.asp. Acesso em 15/10/2013 às 08:57 h

doenças emocionais, violência urbana etc. Esse é um quadro real, perigoso e estrutural, com tendências a crescer, e pior, nem sempre tão cristalino, do ponto de vista do conhecimento da sociedade, mas somente daqueles que detêm o poder e interferem no processo sem preocupação de conter a marcha.⁹

Nesta busca desenfreada para se manter competitivo no mercado de trabalho, as empresas transferem aos empregados parte dos riscos, com as cobranças de metas cada vez mais inatingíveis, ritmo de trabalho acelerado, gerando forte pressão no cumprimento e, para manter o emprego, ou ao menos essa é uma proposta enrustida, o trabalhador se supera, absorve e vai produzindo.

A guerra que se instaurou nas empresas devido à globalização a partir da década de 80 foi à principal causa para que surgisse e se desenvolvessem as doenças profissionais no mercado de trabalho, que vem ocupando os *rankings* de afastamentos e se apresentando com as mais diversas lições, algumas de difícil identificação.

Para Maria Elizabeth Antunes Lima, entre nós brasileiros, essas mudanças ocorreram de forma bem mais rápida, já que a modernização das empresas nacionais emergiu como uma preocupação, “apresentando-se como urgência no final dos anos 1980. Na ocasião, as medidas econômicas e políticas adotadas pelo governo Collor deram o primeiro impulso a esse movimento, pois o Plano de Modernização Industrial, proposto por esse governo se apoiava no chamado ‘Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade.’”¹⁰

A par e passo das cobranças, caminha o medo individual que oculta a incapacidade de produzir acima dos níveis de tolerância e a inibição na exposição das fragilidades, do obreiro, com receio da humilhação e demissão.

3- Doenças decorrentes da atividade laboral

Cabe destacar que a doença ocupacional equiparou-se ao acidente de trabalho, nos termos do art. 20, I e II da Lei 8.213/1991. E o conceito de acidente do trabalho encontra-se disposto no art. 19 da Lei 8.213/1991, “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda, pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporário.

Diversas são as doenças decorrentes da relação de trabalho, que são caracterizadas como acidente do trabalho, e, portanto ligadas de forma direta a certos tipos de atividades laborais exercidas, outras, pela predisposição e outras ainda, desencadeadas pela ausência de equipamento atuais, mal conservados e sem manutenção ou mesmo formas de gestão agressiva, chefias despreparadas. Estes são os levantamentos feitos.

3.i- Entendendo o conceito de saúde

⁹ MEDEIROS, Benizete Ramos de. Trabalho com dignidade: Educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008. p. 44.

¹⁰ LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e Saúde Mental no contexto contemporâneo do Trabalho: Possibilidades e Limites de Ação. In Trabalho e Saúde- A precarização do Trabalho e a Saude do Trabalhador no Sec. XXI. Coord.Alves. Giovanni; Vizzaccaro-Amara. André Luis; Mota. Daniel Pestana. Ltr. SP. 2011, p.163.

A palavra saúde não significa apenas a ausência de doença e, sim, o estado normal de funcionamento do organismo humano, estado de sanidade dos seres vivos, estado do que é são ou sadio, ou ainda, regularidade das funções orgânicas, físicas ou mentais.

O objeto de análise da saúde do trabalhador se situa no processo saúde e doença daqueles que vivem do trabalho subordinado. Utilizando-se da saúde como sendo um direito constitucional garantido a todas as pessoas. Nesse sentido, com José Ribeiro Silva, para quem, saúde é um direito imprescindível para o ser humano e nele está compreendido o rol de necessidades básicas do homem, como direitos sociais fundamentais desde que catalogados nas Constituições contemporâneas como direito fundamental e, portanto deve ser observado rigorosamente tanto pelo empregador como pelo Estado.¹¹:

Nessa esteira, vota-se mais uma vez a idéia da necessidade de um ambiente de trabalho saudável, não apenas um local apropriado para as condições de trabalho, do ponto de vista ergonômico ou com segurança física, mas também um ambiente adequado para a manutenção da qualidade de vida e preservação saúde, dos que nele estão inseridos, inclusive no aspecto emocional, psíquico, e social, por serem potencialmente, agentes adoeceadores, no mundo do trabalho moderno.

Nesse sentido com o saudoso Sussekind:

Por tudo isso, mais do que nunca se tornam necessárias a promoção e a especialização em Segurança do Trabalho e Medicina Ocupacional. Não bastará apenas estudar moléstias profissionais e disposição de máquinas, meios de proteção individuais e coletivos, mas, também, a fisiologia do trabalho, as relações humanas, a comunicação e tudo o mais que possa levar o homem a não ter no trabalho apenas um meio de ganhar sua subsistência, mas, também, o de se sentir realizado como pessoa humana, isto atingido, ele se integrará na sua atividade funcional, realizá-la-á com amor e sem sentir extenuado física e mentalmente.¹²

Mas, as próprias condições e o ritmo do trabalho podem potencializar uma propensão ou mesmo estimular alguma patologia imanifesta no corpo. Veja-se que Geraldo Oliveira adverte que:

A força do trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, especialmente com o ritmo acentuado da informação. Com isso, percebe-se que vem ocorrendo uma diminuição efetiva da fadiga física, porém um aumento considerável da fadiga psíquica, cuja recuperação é muito mais lenta e complexa.

Com esse reposicionamento do cansaço físico para o cansaço mental, aliado à forma de gestão, a produtividade por sua vez, fica comprometida, tendo em vista que a produção desse trabalhador não é mais a mesmas, fatores que desencadeiam a insegurança, medo, ansiedades, etc...E a depressão, por consequência, não escapa nesse contexto.

4- algumas noções básicas sobre a Depressão

A Organização Mundial da saúde (OMS) define depressão como um transtorno mental comum, caracterizado por tristeza, perda de interesse, ausência de prazer, oscilações entre sentimentos de culpa e baixa autoestima, além de distúrbios do sono ou do apetite. Também há a sensação de cansaço e falta de concentração.

¹¹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. São Paulo: LTr, 2008, p. 68.

¹² SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho, vol. II, São Paulo, LTr, 2003, p.918.

Stoppe Júnior e Louzã Neto *apud* Abreu adverte que, mesmo o termo já era antigo, desde há dois séculos, No final do século passado, “uma condição caracterizada pela diminuição de ânimo, diminuição de coragem ou iniciativa, e uma tendência a pensamentos tristes”.

Joanna de Ângelis, aponta que trata-se de “uma forma patológica do estado nostálgico. Esse deprecimento emocional faz-se também corporal, já entrelaçam-se os fenômenos físicos e psicológicos.”¹³

Segue a autora em outra obra [...] é acompanhada, quase sempre, da perda da fé em si mesmo, nas demais pessoas e em Deus...[...]¹⁴

Muitas são as consequências, mas, antigamente, não raras vezes, as pessoas acometidas com essa doença eram taxadas de malucas, frágeis. Nos dias atuais, a depressão é uma doença como qualquer outra, se desenvolvendo tanto em pessoas que possuem uma maior pré-disposição para o aparecimento, como também naquelas em que, embora não haja propensão, aparece por algum trauma, algum episódio, sequencias e repetições de pequenos fatos desagradáveis.

Conforme salienta Mendels *apud* Abreu: “a palavra depressão é usada de muitas maneiras: para descrever um estado de humor, um sintoma, uma síndrome (ou um grupo de sinais), assim como um grupo específico de doenças”.¹⁵

Frisa ainda a mencionada autora que o problema é quando os sentimentos negativos tornam-se tão avassaladores que impedem o curso da vida. “A síndrome depressiva é a entidade clínica em maior evidência neste fim de século, apontada pela Organização Mundial de Saúde como a quinta maior questão de saúde pública do mundo e ocupará, em 2020, o ranking das doenças que mais matam”.¹⁶

É possível compreender que a depressão é uma doença complexa e que requer ao diagnosticar o fator desencadeador. Hodiernamente, encontra-se classificada como transtorno de humor, compreendendo as suas modalidades dos códigos F30-F39, do CID 10.¹⁷

Paparounis *apud* Abreu esclarece que atualmente já atinge mais de 350 milhões de pessoas e, em 2020, ocupará o segundo lugar no ranking das doenças que mais matam, perdendo apenas para as doenças cardíacas.¹⁸

Nota-se que a depressão para ser caracterizada como doença do trabalho requer árduo trabalho probatório e visão humanista do perito, pois é uma linha muito tênue entre a patologia, as condições em que são desenvolvidas as atividades laborais e o meio ambiente de trabalho.

4.i)-Depressão decorrente do trabalho

¹³ ÂNGELIS. Joanna, por Franco. Divaldo Pereira. Desperte e seja Feliz. 6ª. Ed. Salvador, BA. Ed. Leal. 2000, p. 54

¹⁴ ÂNGELIS. Joanna. Por Franco. Divaldo Pereira. Amor Imbatível Amor. 6ª. Ed. Salvador, BA. Ed. Leal, 2000, p.87

¹⁵ ABREU. *op. cit.*, 2005, p. 28.

¹⁶ *Idem*, p. 19.

¹⁷ JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Q. Pessoa. MIRANDA, Renato Marangoni A. de. A caracterização da depressão e o contrato de trabalho. Revista LTr. Vol. 76, nº 12, dezembro de 2012, p. 1415.

¹⁸ ABREU. *op. cit.*, 2005, p. 25

Dentro da nova estrutura empresarial a pressão no ambiente de trabalho aumentou exigindo-se do empregado e da gestão uma postura diferente, abrindo espaço muitas vezes para as práticas coincidentes com do assédio moral, é nesse contexto de pressão organizacional que o trabalhador está adoecendo, com grandes danos psíquicos, refletindo diretamente na qualidade de vida desse obreiro.

Atualmente o trabalho vem sendo reconhecido como um importante elemento desencadeador da depressão, eis que as mudanças corriqueiras no ritmo do trabalho acabam por refletir na saúde mental do trabalhador acarretando diversos sintomas que podem evoluir para um quadro depressivo. A nova lista de doenças ocupacionais do INSS, relacionada no Anexo II do Decreto n. 3.048/99, já indica o grupo dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V do CID-10) os problemas relacionados ao emprego, essas condições difíceis, como o ritmo penoso, condições difíceis

Sueli Teixeira¹⁹ estudando o tema dentro da psicologia do trabalho relembra que:

A trajetória da psicologia no campo da saúde mental do trabalhador merece destaque, notadamente porque dela resultou o consenso de que as condições e o meio ambiente do trabalho podem ser responsáveis, em muitos casos, pelo aparecimento do quadro de depressão. Há muito tempo se sabe que o trabalho, quando executado sob determinadas condições, pode causar doenças.

Nota-se que nem sempre é possível identificar um fator pontual responsável pela depressão, tendo em vista que a sua origem é multifatorial, podendo vir de predisposições genéticas, estrutura emocional, trabalho e até mesmo da infância.

E por causa desse aspecto, se explica a dificuldade encontrada pelos profissionais da área da saúde e até mesmo os peritos em conseguir relacionar a depressão com o trabalho, acabando por isolar tal fator determinante.

Jorge Neto, Cavalcante e Miranda²⁰, quando tratam do assunto, fazem algumas identificações que merecem ser transcritas :

É impossível a identificação de um fator pontual responsável pelo quadro depressivo, sua origem é multifatorial, sendo que entre eles podemos citar: (a) predisposição genética; (b) ambiente familiar; (c) educação; (d) estrutura psicoemocional; (e) qualidade dos relacionamentos interpessoais; (f) trabalho. No que toca a predisposição genética, um dos efeitos biológicos da psicopatologia é a diminuição nos níveis de serotonina. Assim, uma pessoa que, por alguma razão biológica, tenha uma produção diminuta do neurotransmissor poderá ter uma suscetibilidade individual maior aos quadros psicossomático. Portanto, diante de uma mesma circunstância fática e ambiental poderá desenvolver a depressão ao passo que outra pessoa não o manifeste.

A dificuldade encontrada pelos profissionais da área não significa dizer que é impossível a caracterização da depressão como sendo decorrente do trabalho, em face de outros elementos que circundam a relação empregatícia, socorrendo-se de uma anamnese mais acurada, além do exame do próprio ambiente no qual o contrato se desenvolve.

É o que destaca Remígio Todeschini, diretor do departamento de políticas de Saúde e segurança Ocupacional do Ministério da Previdência Social (MPS) *apud* Teixeira²¹: “muitas

¹⁹ TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. Revista Ltr. Vol. 73, nº 05, Maio de 2009, p. 527.

²⁰ JORGE NETO, CAVALCANTE E MIRANDA. *op. cit.*, 2012, p. 1416/1417.

enfermidades ocupacionais foram registradas como moléstias comuns pela dificuldade em comprovar o nexo entre a atividade exercida e o adoecimento”.

No entanto, não se pode negar que o mundo do trabalho atual vem adoecendo emocionalmente em grande escala os seus trabalhadores e a depressão é uma das moléstias que vem ganhando espaço dando azo aos afastamentos do trabalho.

4- A difícil identificação do nexo causal com o trabalho

Se Provar é convencer o juiz sobre os fatos da causa e a formação da convicção deste muita vez depende de robusta prova, pois fato não provado é fato inexistente, já que tanto no o processo do trabalho, como no processo civil, prevalece o livre convencimento na apreciação da prova, ou o princípio da persuasão racional das provas (art. 131 do CPC), a dificuldade se acentua quando se trata de doenças ocupacionais, notadamente as de ordem emocional, como é o caso da depressão, pois em tais casos, via de regra, a prova adotada é atécnica.

Nessa linha de pensamento, inclui-se CLT, que também não dispõe sobre o conceito de prova para fins do Direito Processual do Trabalho, já que em seus artigos 818 a 830, encontram-se dispostos basicamente os meios provas admitidos. De qualquer sorte, isso não afasta uma certa regulação quanto aos contornos da prova, pois os fatos devem ser relevantes e pertinentes e que possa influir na convicção do juiz. “a contestação dá origem a controvérsia que, como conceito jurídico, não se confunde com a lide ou litígio”.

Frise-se que no Código de Processo Civil não há nenhuma disposição acerca do conceito de prova, mas em seu artigo 332 dispõe que: “todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa”, e o artigo 333 dispõe sobre o ônus da prova.

Logo, todo e qualquer meio que não atente contra a moral e os bons costumes é passível de utilização, atraindo a amplitude probatória que consagra o Código de Processo Civil, a fim de facilitar o acesso do à Justiça e a possibilidade de demonstrar a veracidade de suas alegações em juízo.. Portanto, nenhuma prova deve ser desprezada se é capaz de demonstrar o objeto discutido.²²

4.1. Analisando alguns meios de prova capazes de comprovação

Embora sejam considerados meios de prova o depoimento pessoal das partes, as testemunhas, os documentos, as perícias e as inspeções judiciais, é mais comum a utilização, pelos magistrados, em casos de doenças ocupacionais, da prova técnica.

Raramente o depoimento pessoal, leva à conclusão do nexo causal, pois em tais situações é necessário ficar evidenciado, não só a doença, como consequência, como também o agente adoecedor, que pode ser caracterizado pela forma agressiva de gestão, mobiliários inadequados, o assédio moral e outros. Em tais casos, é raro haver confissão acerca de tais ocorrências ou situações, até porque a confissão é uma prova que pesa sobre quem a faz e em favor da parte contrária, mas podem trazer informações que em confronto com outras provas formem o convencimento acerca da tese autoral.

²¹ TEIXEIRA. *op. cit.*, 2009, p. 530.

²² SCHIAVI. *op. cit.*, 2009, p. 506/507.

4.1.a- prova testemunhal e seu valor

Já a prova testemunhal que consiste na declaração representativa que uma pessoa, que não é parte do processo, propõe sobre o que sabe a respeito do objeto do litígio, é vista de forma muito relativa para o tema objeto do presente estudo.

Embora cediço que no processo do trabalho, a prova testemunhal normalmente é a única forma das partes confirmarem suas alegações, principalmente o reclamante que não tem acesso aos documentos da empresa ou estes não retratam a realidade do trabalho desempenhado, todavia, via de regra, o magistrado muitas vezes dispensa essa prova, quando o objeto do pedido é reparação por adoecimento ocupacional.

No entanto, a visão humanista do julgador e o não distanciamento dos princípios que regem o direito do trabalho, deverão estar presente no momento do balizamento da prova. Nessa hipótese, se o adoecimento do trabalhador é ocasionado pela forma agressiva de gestão, quer seja no excesso de exigência no cumprimento das metas, produtividade inatingível, ritmo de trabalho acelerado e outros nesse sentido, a prova testemunhal pode ser muito valiosa.

O Assédio moral, que pode gerar a depressão que se constitui uma prática muitas vezes silenciosa, às escondidas, feita na surdina, nem sempre é percebida pelo outro, pelo colega de trabalho, hipótese que se torna mais difícil a confirmação via testemunha. Mas, também, pode ocorrer visível e percebida aos olhos de quem partilha o ambiente de trabalho.

Então como se vê, associar a prova testemunhal, com a documental, que será analisada no tópico seguinte, pode se traduzir em confirmação do nexos de causalidade.

4.1.b) prova documental

O documento nada mais é do que um elemento que tem como finalidade representar algum fato ocorrido e, que ajude a desvencilhar o litígio instaurado. Tem a função de mostrar, indicar, a forma como uma coisa poder ser conhecida por alguém, de modo a reproduzir certa manifestação de pensamento. O documento representa um fato ocorrido.

No caso dos adoecimentos emocionais, vários documentos, em conjunto com outras provas, podem ser extremamente úteis na perspectiva de comprovação da origem do adoecimento, nesse contexto os atestados médicos, os laudos e exames acostados aos autos, que confirmem a existência do adoecimentos, o grau de extensão e comprometimento da saúde do trabalhador, inclusive quanto a sua capacidade – ou não – laborativa e a projeção no tempo.

Essas provas, para as ações indenizatórias por adoecimentos ocupacionais, são fundamentais e devem fazer parte do conjunto dos autos desde o início, pois tem o condão de traduzir o histórico do lesado, inclusive o tratamento, a partir dos receituários, prontuários e outros. Podem, inclusive ser muito eficazes para no confronto com o laudo do perito nomeado pelo juiz, fornecendo subsídios para as impugnações.

Mas, não é só, os meios eletrônicos que, via de regra, são capazes de registrar, as formas como são cobrados os resultados, as ameaças, as punições, a intensidade e o tom das palavras são documentos que formam um importante conjunto para apreciação do magistrado que deve ter a sensibilidade social necessária para mensurar o poder de comando, as práticas abusivas e os agentes adoecedores encontrados no ambiente de trabalho.

No entanto, o usual, é a utilização da perícia médica e da engenharia do trabalho como suporte técnico ao julgador, que na maioria das vezes, se curva ao laudo de forma inquestionável, mesmo a despeito de, fundamentadas impugnações e demais provas existentes no autos que trazem, numa grande maioria, contrariedade ao laudo judicial. Esse também é um ponto de crítica que deve ser registrado.

4.1.c) – Prova pericial

Considerando que perícia deve ser realizada por quem exerça o encargo de trazer ao processo conhecimentos técnicos científicos para o objeto da perícia – ou deveria – e , portanto requer um profissional especializado para tal fim, no auxílio e na elucidação do caso.

Uma primeira questão que se coloca sobre esse tipo de prova é a própria especialização do perito, pois que, é escolhido dentre profissionais de nível universitário, inscritos no órgão de classe competente, o qual compete expedir certidão comprobatória – ou não – da especialidade na matéria sobre o que deverão periciar. Mas, isso, na maioria das vezes não acontece, pois é comum, médicos com especialidade em cardiologia fazer perícias em LER/DORT ou depressão; ou clínicos gerais periciarem síndrome do pânico, e os próprios ambientes de trabalho e nessa esteira, é o que tem ocorrido. Isso não afasta em certas hipóteses os profissionais comprometidos e sérios.

E, também não se pode afirmar com isso, que os próprios magistrados façam ouvido mouco a essas questões. Não, muitos indicam ante a ausência de um corpo de peritos nos tribunais, ou ausência de especializados nas devidas áreas, apenas com formação em perícias judiciais, bem como têm noção da ausência da capacidade e sensibilidade de alguns deles, mas à míngua de opções, lançam mão dos *curriculuns* ofertados. E, não por outra razão, há sucessivas substituições já que muitos declinam, após serem nomeados.

Veja-se, a esse propósito que, Luciano Athayde Chaves, pondera que não é incomum os magistrados do trabalho se deparam com manifestações de desistência do perito inicialmente designado. Boa parte desse problema repousa não necessariamente no valor arbitrado à perícia, mas ao fato de que a liberação do valor fixado pode demorar muito, atribuindo-se até mesmo ao perito o ônus da espera pelo trânsito em julgado. Esse aspecto procedimental chega mesmo a se atritar com um preceito geral do trabalho, consubstanciado na ideia de que o trabalho merece pronta contraprestação. [...] Apesar dos avanços projetados pelas resoluções do CSJT quanto ao tema, estou convencido que, é difícil imaginar que se consiga, na marcha do tempo, assegurar a presença de bons profissionais no auxílio técnico aos Juízes do Trabalho”.²³

Outra questão que merece exame, é a ausência de conhecimento do Direito do Trabalho e dos princípios que regem esse especial ramo do direito, por parte dos peritos. Nesse e em outros pontos utilizar-se-á o conhecimento específico de quem domina e convive com o tema, Maria Maeno, médica, que por 16 anos coordenou o centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de São Paulo e atualmente é pesquisadora da FUNDACENTRO, e coordenou o grupo que elaborou o protocolo de LER/DORT do Ministério da Saúde, para quem, citando Brandimiller, o perito deve lançar mão não só do conhecimento técnico, mas ter familiaridade com o mundo do trabalho, ter acesso e conhecer o ambiente, as condições da organização do trabalho e, de forma

²³Chaves. Luciano Athayde. É preciso debater a perícia na Justiça do Trabalho. Extraído de <http://www.conjur.com.br/2013-jul-02/luciano-athayde-preciso-debater-prova-pericial-justica-trabalho>. Acesso em 17/11/2013 às 15:43.

profunda avaliar a saúde e as condições do reclamante, “considerando depoimentos e a experiência dos trabalhadores e dados epidemiológicos”²⁴

Segue a autora, citando José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva, “os peritos médicos que atuam na Justiça do Trabalho, com exceções, ‘ não conhecem a fundo a dinâmica do processo do trabalho, a finalidade da justiça especializada ’” e, chama a atenção para outro aspecto importantíssimo, que também é vivenciado no dia a dia, que é o fato dos peritos não considerarem a concausa, pois desconhecem os contextos do instituto.²⁵

Há outro ponto, nevrálgico, que vem surgindo e, portanto, merece ser repensado porque é percebido por aqueles que atuam, com especialização nessa área do Direito do Trabalho, é o fato dos peritos serem médicos de empresas, gerando um certo preconceito de que o empregado não tem ou não deve ter direito. Nesse contexto, um dos maiores defensores sobre a saúde do Trabalhador, expressado tanto em textos, quanto em congressos, quanto nas redes sociais de Associações, Luiz Salvador, vem fazendo denúncias em vários meios de comunicação, que em resumo tem o seguinte teor: “ PERÍCIAS MÉDICAS-JUDICIAIS, UM QUADRO DE ABUSOS, FRAUDES, CONIVÊNCIAS COM OS INTERESSES PATRIMONIALÍSTICOS AO ARREPIO DO DIREITO FUNDAMENTAL- Por onde ando, tudo igual. Fraude, abusos, conivências com o interesse patrimonialístico. Os laudos médicos-periciais, no geral não correspondem ao real quadro de adoecimento do periciado”²⁶.

Veja-se, que Maeno comunga dessa mesma preocupação, no que tange o comprometimento dos peritos com outras empresas.

O Código de ética médica veda a possibilidade de o médico ser perito ou auditor do próprio paciente e, adicionalmente, nos parece pouco recomendável que um perito judicial tenha qualquer vínculo com empresas, seja como médico contratado, seja como prestador de serviços. Faltar-lhe-ia isenção para expor fatos e argumentos para o julgamento sob a égide dos fundamentos da lei e da justiça. [...] Correríamos o risco de transcrever o código de ética médica todo e encontrar em cada um dos tópicos inúmeras infrações cometidas pelos médicos na abordagem da saúde do trabalhador, seja dentro ou a serviço das empresas, seja como peritos do INSS ou como peritos dos processos judiciais.”²⁷

É fundamental, na apuração de certas doenças do trabalho, observar que “a anamnese ocupacional faz parte da entrevista medica, que compreende a história clinica atual, a investigação sobre os diversos sistemas ou aparelhos, os antecedentes pessoais e familiares, a história ocupacional, hábitos e estilo de vida, o exame físico e a propedêutica complementar com o estudo do local e da organização do trabalho, a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos e estressantes, entre outros, e o depoimento e a experiência dos trabalhadores.”²⁸

Isso se confirma, com a Resolução CFM no. 1.488/98, em cujo artigo 2º. assim preceitua, “Para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos de saúde e a atividade do trabalhador além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares quando

²⁴Maeno. Maria. Ser médico. In Trabalho e Saúde- A precarização do Trabalho e a Saude do Trabalhador no Sec. XXI (coord. Alves. Giovanni; Vizzaccaro-Amara. André Luis; Mota. Daniel Pestana). Ltr. SP. 2011.P.148

²⁵ Idem p.149

²⁶ Salvador. Luiz. Rede da associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho, veículadoem 10.03.010

²⁷Maeno idem 154-155

²⁸. Ministério da Saúde do Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Org. DIAS, Elizabeth Costa. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 30.

necessário, deve o médico considerar” então, além de tudo isso, destaca-se os depoimentos e experiências de outros trabalhadores, o conhecimento e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, estudo do local de trabalho, etc..

Como se vê, o sistema das perícias judiciais, na forma como está, merece ser repensado, pois não são poucas as denúncias. Um quadro de peritos, nas respectivas áreas e especialidades, e especialização e Direito do Trabalho, notadamente nos princípios e na sociologia do trabalho, pode ser um caminho, ainda que, aparentemente utópico.

Mas, exatamente por todos esses fatores, que a ponderação da prova ou do conjunto probatório deve melhor ser examinado pelo julgador, conforme explica Bezerra Leite, “Todavia, por mais detalhado e consistente que seja o trabalho do perito, o juiz não fica adstrito ao laudo pericial, podendo formar seu convencimento com base em outros fatos ou elementos provados nos autos (CPC, art. 436)”.²⁹

Essa parece ser a saída que pode ser implementada de imediata, para um bom resultado nas ações de postulação de indenização por adoecimentos ocupacionais, enquanto as demais, que demandam questões estruturais e gerais, não se instalam no ordenamento jurídico, inclusive com profundas mudanças para um bom código de perícias judiciais.

4.2-ônus da prova e o nexos de causalidade

Analisar-se-á neste tópico alguns aspectos relacionados com o nexos de causalidade e o ônus da prova, exatamente para comparar com os meios de provas e estabelecer o ponto de convergência com as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador acometido de infortúnio laboral. Para Wladimir N. Martinez “ Nexos causal é a locução tradicional, superada e praticamente abrangida pelo nexos epidemiológico, relação entre a doença e o posto de trabalho. ”³⁰

Aqui, de forma mais genérica, busca-se a entender a causa e o efeito entre a depressão e o trabalho desempenhado pelo obreiro. Com Martinez “o nexos causal é uma relação lógica entre o exercício da atividade, a contingência protegida pela lei e a incapacidade laboral por mais de 15 dias”, e, portanto, que a depressão pode ser enquadrada na categoria das doenças profissionais., pois o ambiente de trabalho ambiente de trabalho muito estressante, pode também ser a indutor da moléstia.³¹

Desse modo a depressão pode ter origem no ambiente laboral ou pode ter o quadro depressivo agravado pelas condições de trabalho, e para a reparação desse dano pelo empregador é necessário a comprovação do nexos causal entre a doença desenvolvida ou agravada e o ambiente de trabalho, portanto, os pressupostos que devem ser investigados são a forma de gestão e a execução dos serviços e o ambiente de trabalho, como um todo.

De verdade quem deve demonstrar se o agente adoecedor decorre do trabalho é o empregado, pois trata-se e fato constitutivo de seu direito e, a despeito dos diversos documentos, atestados, laudos e até a oitiva das testemunhas, o laudo pericial do expert nomeado pelo magistrado tem sido pela negativa .Utiliza-se da lição de Martinez, para quem antes 31.3.07, quem tinha de demonstrar ao nexos entre o adoecimento e o trabalho executado era o trabalhador, “criando de fato uma situação, na prática, injusta”, pois quem detinha as informações era o

²⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 593.

³⁰ Martinez. Op cit.. P.25

³¹ MARTINEZ, *op. cit.*, 2009. p. 64.

empregador, e este nem sempre estava disposto a prestá-las. O que, em parte, justifica a Lei n. 11.430/06, que para efeitos previdenciários, a prova passou a ser dos empregadores em demonstrar que a doença contraída pelo trabalhador não teria sido causada pela atividade laboral que a provoca”.³²:

Valorizando Marinêz Trindade, em obra organizada pela primeira autora, analisando o tema, reage, apontando uma boa vertente para solução, a partir da própria CLT, no sentido de que os riscos da atividade devem ser suportados por quem dela se beneficie. De igual modo, não pode o trabalhador, autor do processo, vítima de acidente ou adoecimento, suportar o ônus da exigência da prova, ou seja, provar que o empregador agiu contra a legalidade, sem observância das normas técnicas e nas recomendações internacionais avocando, para esse instituto o princípio dignidade da pessoa humana, transferindo para a empresa a obrigação de criar um meio ambiente de trabalho saudável, mais que isso, atento a todas as hipóteses de adoecimentos. Acrescenta a autora, que em se tratando de doenças ocupacionais “deve ser adotado a inversão do ônus da prova, a fim de que caiba ao empregador provar que agiu dentro dos limites da lei, qual seja que observou o dever geral de cautela de prevenir e precaver os riscos ofensivos à saúde”. Essa teoria tem sido defendida nos outros autores, que adota o art. 2º. Da CLT como suporte

Nem se fala aqui, na questão que envolve a atividade de risco, já Lei civil, aponta em direção do empregado com a invenção do ônus por embora e, algumas doenças ocupacionais, tem sua origem nessas atividades. A depressão e a síndrome do pânico também, como é a hipótese de trabalhadores em transportes de valores, que desenvolvem certas patologias emocionais em razão do tipo de atividade, envolvendo armas, perigos, medos, tanto assim é que recentemente, a Lei. 12.740/2012, acrescento um o inc. II ao art. 193 da CLT, reconheceu essas atividades como de risco.

Nessa hipótese, indiscutivelmente que o ônus é do empregador. No entanto, volta-se ao ponto inicial, que é a prova pericial reconhecer o nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho. Isso sem falar do nítido desequilíbrio das condições probatórias entre as partes nos autos de ações trabalhistas desta natureza, sobretudo quando demandarem a produção de prova técnica, uma vez que o ônus, em não se caracterizando atividade de risco é do empregado³³.

Diante do exposto, verifica-se que a regra tradicional do ônus da prova está ultrapassada e que é necessário, para esse tipo de ação, que a produção da prova não fique restrita a quem detém o ônus processual, (artigos 818 da CLT e 333 do CPC) e, sim, a parte que tiver melhores condições para produzi-la no processo, ocorrendo dessa maneira, bem como se considerando as disposições do art. 2º. Da CLT, risco da atividade econômico é do empregador e, no caso, zelar por uma ambiente saudável nos seus vários aspectos é risco patronal.

Veja-se, a esse propósito, o entendimento TRT da 3ª Região em acórdão prolatado pela Turma Recursal de Juiz de Fora no processo n.º: 00661-2008-068-03-00-9 RO, tendo como relator o Juiz Convocado Antonio Gomes de Vasconcelos esclarece:

DOENÇA PSÍQUICA – ACIDENTE DO TRABALHO – CONCAUSA – DANO MORAL. A avaliação técnico-pericial de doenças ocupacionais de ordem psíquica

³² MARTINEZ, Wladimir Novaes. Prova e Contraprova do Nexo Epidemiológico. São Paulo: LTr, 2009. p. 66.

³³ TRINDADE. *op. cit.*, 2013. p. 103.

tem privilegiado, no mais das vezes, uma interpretação determinística do estado de saúde do trabalhador vitimado, apesar de esta ser uma das questões científicas mais tormentosas tanto para a ciência como para a filosofia desde que se passou a sistematizar o conhecimento humano: a de saber se o homem nasce com características inatas ou se o meio é que é determinante para a conformação de seu ser, de personalidade e de tudo que lhe diz respeito, inclusive doenças anímicas. Mas, há sinceras dúvidas sobre se o meio ou a hereditariedade é prevalecente. A opção por uma ou por outra é deliberadamente um ato de vontade já que no estágio em que se encontra o conhecimento ainda não se pôde ter certeza disto. As conclusões periciais adotaram claramente o pressuposto preponderantemente determinístico. Mas, para resolver a questão nem é preciso dar um passo no escuro, do ponto de vista jurídico. É que a legislação acidentária prescreve explicitamente que se caracteriza o acidente quando as condições de trabalho contribuem para o desencadeamento de doença cuja causa não seja propriamente a atividade laboral. Eis a concausa. No entanto, o reconhecimento e a aplicação desta regra costuma encontrar sérios obstáculos por conta da tendência científicista de se considerar como doença ocupacional ou do trabalho apenas aquelas que importam em manifestação física, com deliberado desprezo pelas doenças psíquicas. Não sendo estas mensuráveis em conformidade com o método científico tende-se a considerá-las insignificantes sob o ponto de vista de suas conseqüências jurídicas. O que ocorre é que a metodologia científicista é inadequada para o tratamento de fenômenos não palpáveis e quantificáveis pelo método empirista, como é o caso da perícia quem tem por objeto a doença psíquica que, não raro, chega mesmo a ser qualificada como simples “manha”. Com isto, um conjunto de doenças anímicas, dentre elas aquelas que podem ensejar conseqüências e sofrimento humano muito mais grave que as doenças físicas, têm permanecido à margem da proteção juslaboral. Esta realidade precisa ser modificada se se quer um direito do trabalho condizente com os fundamentos da República, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O laudo produzido à fl. 106/108, em resposta ao quesito formulado pelo juízo acerca da existência de nexo de causalidade entre a doença e o trabalho executado pelo reclamante, assim se posicionou ante o problema: “Não. Depressão é doença de etiologia multifatorial, sendo que a predisposição genética ocupa uma posição preponderante e historicamente reconhecida. Fatores ambientais, sociais e culturais são admitidos como desencadeadores, mas não causadores. Neste caso não há relação casual entre o trabalho outrora executado pelo periciado e a doença que apresenta.” Erra o perito entretanto quando avança na sua conclusão para afirmar que “neste caso não há relação casual entre o trabalho outrora executado pelo periciado e a doença que apresenta”. No plano normativo a conclusão pericial reflete desconhecimento da figura da ‘concausa’ acidentária, uma vez que: Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; § 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. Com maior clareza verifica-se ainda 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 redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Nessa mesma linha de raciocínio, é o entendimento da jurisprudência do TRT da 17ª Região em acórdão prolatado no processo nº.: RO 00861.2007.011.17.00.3, sendo o relator José Carlos Rizk.

No campo do que efetivamente ocorre e aqui um olhar de quem vivencia tais questões, a prova utilizado que é a perícia, ao contrário de boa aliada, vem se revelando obstáculo a ser contornado na Justiça do Trabalho, pois além de quase sempre não caracterizar a depressão como sendo decorrente do trabalho, existe a questão do custeio pelo ônus das despesas com os honorários do perito e os empregados acometidos com a depressão não têm condições financeiras para o custeio. Por isso que Luciano Athayde, “Esse aspecto procedimental chega mesmo a se atritar com um preceito geral do trabalho, consubstanciado na ideia de que o trabalho merece pronta contraprestação. [...] Apesar dos avanços projetados pelas resoluções do CSJT quanto ao tema, estou convencido que, nessa pisada, é difícil imaginar que se consiga, na marcha do tempo, assegurar a presença de bons profissionais no auxílio técnico aos Juízes do Trabalho.”³⁴

Com isso, se verifica que a depressão enquanto doença do trabalho, tem sido negligenciada de forma inaceitável quanto ao reconhecimento, e adoecido acaba por não conseguir obter a reparação da lesão e, por conseguinte, em não se tratar de forma adequada, postergando a baixa qualidade de vida.

E o mais grave de tudo isso, é o desprezo pela prova documental existente, ou seja, os inúmeros laudos, exames, atestados que por anos denunciam a doença e o estágio do periciado. Aqui importante, a crítica de Maeno, que para uma perícia, no mínimo, séria, deve-se seguir os procedimentos preconizado pelo CRM, para estabelecer o nexos causal, quais sejam “entre outros, a história clínica e ocupacional, o estudo do local de trabalho, o estudo da organização do trabalho, os dados epidemiológicos, a literatura atualizada, o depoimento e a experiência dos trabalhadores”³⁵.

O curioso é que na apuração do trabalho como fator determinante do adoecimento, nem mesmo o atestado de saúde para ingresso na empresa é levado em consideração, quando, ao contrário, deve servir de balizamento. Veja-se com Martinez, para quem o ASO “é um certificado emitido pelo médico do trabalho em seguida ao exame médico, que assume extraordinária relevância no que diz respeito a presença eventual e figura doença ocupacional.” E arremata que se constatada a aptidão do trabalhador e caso seja, posteriormente constatada uma doença ocupacional “ter-se-á de admitir que ela foi necessariamente adquirida na empresa e razão do trabalho.”³⁶

Esse aspecto é, na maioria das vezes, para não dizer sempre, desconsiderado, exatamente pelo desprezo aos demais documentos relacionados com a doença do periciado. Por isso, volta a dizer, que o exame das impugnações e demais documentos existentes nos autos, pelo julgador, é fundamental para uma efetiva e satisfatória entrega da prestação jurisdicional.

5. Conclusão

Diante do que levantou, nota-se que, apesar das legislações reiteradamente visarem à proteção do trabalhador, preservando o seu ambiente de trabalho, a sua dignidade, saúde, dentre outros direitos fundamentais, o local onde passa maior parte do tempo que deveria ser referência de cordialidade, solidariedade e fraternidade transforma-se, às vezes, em um verdadeiro ringue

³⁴ CHAVES. Luciano Athayde. É preciso debater a perícia na Justiça do Trabalho. Extraído de <http://www.conjur.com.br/2013-jul-02/luciano-athayde-preciso-debater-prova-pericial-justica-trabalho>. Acesso em 17/11/2013 às 15:43.

³⁵Maeno. Op. Cit. P. 152

³⁶Martinez. Op. Cit. p. 112-113

de guerra, quer pela gestão implementada, quer pelo ritmo acelerado da produção, quer hostilidade e competição muitas vezes instigada e, portanto, adoecedor.

É nesse ambiente de grande concorrência e rivalidade que se desencadeiam doenças físicas e mentais. Tal situação se agravou após o advento da globalização, fruto das grandes transformações tecnológicas que trouxe profundas alterações aos modelos de empresas e gestão.

Com isso, o trabalhador teve que se adaptar a nova realidade do mundo moderno do trabalho, gerando maior desgaste tanto no âmbito físico como mental. O medo da dispensa, da incapacidade de corresponder as aceleradas expectativas das metas impossíveis, da exposição, tem sido foco de preocupação, gerando com isso, várias doenças de ordem emocional e psíquica, dentre elas a depressão, que vem ganhando os rankings e já considerada a doença do século.

Apesar de a depressão ter origem multifatorial, é notório que o elemento trabalho em algumas situações, tem contribuído para o aparecimento ou até mesmo o agravamento do quadro depressivo, o que nessa segunda hipótese ocorrerá por concausalidade, mas, maior problema encontrado se deve na grande dificuldade de comprovar a caracterização do nexos causal entre a doença e o ambiente de trabalho.

Constatou-se vários aspectos, quanto a prova técnica, que carece de enfrentamento, como o despreparo dos peritos; a questão de muitos deles, serem médicos de empresas e portanto, se fazendo necessário uma ruptura e independência com os interesses econômicos e políticos; o desprezo por outros documentos comprobatórios das doenças do empregado, existente nos autos, bem como a recusa pelo Nexos Técnico Epidemiológico previdenciário, gerando as constantes negativas da causa e efeito, ou seja, o sistema das perícias judiciais, na forma como está, merece ser repensado, pois não são poucas as denúncias e insatisfações. Na hipótese de depressão os índices de recusa, são altíssimos.

Um quadro de peritos, nas respectivas áreas e especialidades, e certo conhecimento do Direito do Trabalho, notadamente dos princípios que o regem e da sociologia e psicologia do trabalho, pode ser um caminho, ainda que, aparentemente utópico, aos menos por enquanto.

Outro, seria, o enfrentamento, pelos julgadores, das impugnações fundamentadas, afastando-se os laudos periciais inconsistentes, que menoscabem outras provas, sobretudo o NTEP, passando a utilizar-se mais das outras provas existentes nos autos, como os laudos e exames médicos, as provas orais, em consonância com os princípios da norma mais favorável, da interpretação mais benéfica, do *indubio pro misero* e dos principais constitucionais que encerram direitos fundamentais, afinal o direito a saúde é um direito fundamental.

Repensar a teoria que vem surgindo, quanto ao ônus da prova, que é o critério objetivo, adotando-se o método do risco do negócio, com base no art. 2º. da CLT, o que, por certo é consistente juridicamente, mas, não suficiente para afastar o problema da qualidade das perícias e reconhecimento do nexos causal, se for determinada essa prova.

Referências

ABREU, Fernanda Moreira de. Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas. São Paulo: LTr, 2005.

ÂNGELIS. Joanna, por Franco. Divaldo Pereira. Desperte e seja Feliz. 6ª. Ed. Salvador, BA. Ed. Leal. 2000.

ÂNGELIS. Joanna. Por Franco. Divaldo Pereira. Amor Imbatível Amor. 6ª. Ed. Salvador, BA. Ed. Leal, 2000.,

- BRANDÃO**, Cláudio Mascarenhas. Meio ambiente de trabalho saudável: Direito fundamental do trabalhador, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, janeiro a junho de 2010.
- BRASIL- MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL**. *Doenças relacionadas ao trabalho*: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Org. DIAS, Elizabeth Costa. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.
- CHAVES**, Luciano Athayde. É preciso debater a perícia na Justiça do Trabalho. Extraído de <http://www.conjur.com.br/2013-jul-02/luciano-athayde-preciso-debater-prova-pericial-justica-trabalho>. Acesso em : 17/11/2013 .
- JORGE NETO**, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Joubert de Q. Pessoa. MIRANDA, Renato Marangoni A. de. A caracterização da depressão e o contrato de trabalho. Revista LTr. Vol. 76, nº 12, dezembro de 2012.
- LEITE**, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.
- LIMA**. Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e Saúde Mental no contexto contemporâneo do Trabalho: Possibilidades e Limites de Ação. In Trabalho e Saúde- A precarização do Trabalho e a Saude do Trabalhador no Sec. XXI. Coord.Alves. Giovanni; Vizzaccaro-Amara. André Luis; Mota. Daniel Pestana. Ltr. SP. 2011.
- SCHIAVI**. Mauro. Manual de Direito Processual do Trabalho. 6a. ed. SP. Ltr., 2013
- MAENO**, Maria. Ser médico. In Trabalho e Saúde- A precarização do Trabalho e a Saude do Trabalhador no Sec. XXI. Coord.Alves. Giovanni; Vizzaccaro-Amara. André Luis; Mota. Daniel Pestana. Ltr. SP. 2011.
- MARTINEZ**. Wladimir Novaes. Prova e Contraprova do Nexo Epidemiológico. 2ª. Edição. Ltr. SP. 2009.
- MEDEIROS**, Benizete Ramos de. Trabalho com dignidade: Educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008
- MELLO**, Celso Renato Duvivier de Albuquerque. “Aspectos jurídicos-políticos da globalização”. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro: Universidade Gama Filho, v.2, n. 2, dez. 1996,
- OIT**- Convenção 155 sobre Segurança e a saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de Trabalho , aprovada no Brasil em 18.05.1992, e em vigor a 18.05.1993
- OLIVEIRA**, Paulo Roberto Albuquerque de e BRANCO- AnaderchBarbosa-. Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário- Fator Acidentário de Prevenção- Um novo olhar sobre a Saúde do Trabalhador, Ltr. 2009.
- OLIVEIRA**, Sebastião Geraldo. Proteção Jurídica a saúde do trabalhador. São Paulo: Ltr, 2010..
- PADILHA**, Norma Sueli. Do meio ambiente do trabalho equilibrado. São Paulo: LTr 2002
- PAMPLONA FILHO**, Rodolfo. A nova face do Direito do Trabalho e a Globalização. Extraído de http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_rpf_04.asp. Acesso em 15/10/2013 às 08:57.
- SALVADOR**, Luiz. Rede da associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho „JUTRA, veiculado em 10.03.010.
- SILVA**, José Antonio Ribeiro de Oliveira. A saúde do Trabalhador como um Direito Humano. Ed.Ltr. São Paulo. 2008.
- SILVA**, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A responsabilidade objetiva do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho. Revista Ltr nº 01, vol. 74, janeiro de 2010.
- SUSSEKIND**, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho, vol. II, São Paulo, LTr, 2003
- TRINDADE**, Marinêz. O desafio do ônus da prova nas ações de acidentes do trabalho e adoecimento ocupacional in Refletindo sobre a Justiça do Trabalho: passado, presente e futuro. Estudos em homenagem aos 50 anos de ACAT Org. Benizete Ramos de Medeiros. São Paulo: LTr, 2013.

