
TRABALHO E DEPRESSÃO

Anelise Santos Guimarães Falconi
Sócia de Homero Costa Advogados

Diversas pesquisas já comprovaram que a depressão é uma das maiores causas de afastamento do trabalho, no mundo.

Conforme informações obtidas junto ao *site* do Senado Federal, atualmente, a depressão é a segunda causa de afastamento do trabalho no território brasileiro, só perdendo para as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), também denominados Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

Profissionais e empresas de ramos diversos têm enfrentado batalhas judiciais decorrentes da depressão, que já pode ser considerada doença ocupacional, apesar de não constar da Lei 8.213/91, mas já prevista na relação de doenças ocupacionais do Decreto nº 3.048/1999, desde que comprovado o nexo com o trabalho. Ou seja, demonstrando-se que foi o ambiente laborativo o gatilho da depressão ou, ainda, o agravador dessa patologia, o empregador pode ser declarado culpado.

Muitas vezes, a depressão é uma patologia silenciosa e ignorada, mas, além dos prejuízos financeiros decorrentes desses afastamentos, as indenizações trabalhistas podem alcançar patamares elevados, principalmente quando comprovado que se deu em decorrência de assédio moral.

Para Margarida Maria Silveira Barreto¹, médica do trabalho, o assédio moral pode ser definido 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 aéicas 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".

Constata-se, portanto, que o assédio moral pode ser caracterizado por qualquer conduta abusiva, que pode se manifestar por comportamentos, palavras, atos, gestos e, até mesmo, pelo silêncio, pela frieza, por comportamentos discriminatórios ou pela sobrecarga de trabalho que, além de desgastante, compromete o convívio familiar e social dos trabalhadores.

Destarte, empregadores não podem mais fingir que desconhecem a guerra travada no ambiente de trabalho e, muito menos, ignorar sinais da depressão. A depressão, doença silenciosa, brada pela atenção dos empregadores, sendo imprescindível a adoção de

políticas que visam combater, ou pelo menos, reduzir, o panorama atual de homens e mulheres submetidos a degradantes – em níveis diversos, ambientes de trabalho, onde são, diariamente, assediados, acarretando-lhes um desgaste emocional que culmina com sérios prejuízos à saúde e, conseqüentemente, com a redução do processo intelectual e produtivo.

Em recente acórdão da 7ª Turma, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a Relatora 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 azaques geralmente intentados sob o manto do regular exercício das prerrogativas patronais.” (RO 01211-2013-067-03-00-4)

Não há dúvidas de que o assédio moral provoca danos à personalidade, dignidade e integridade psíquica do empregado, ocasionando-lhe inequívocos danos à saúde psicológica (depressão, por exemplo) e, não raramente, à saúde física da vítima.

Na sociedade moderna, o trabalho ocupa grande espaço na vida do ser humano, considerando tanto o fator temporal, pois é no local de trabalho que se passa a maior parte do tempo, como também, o fato de que é por meio do trabalho que se dá grande parte das relações sociais.

Resta claro, portanto, que 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, além de verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho, inclusive sob a modalidade de rescisão indireta.