

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS - CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO - UAD

AMANDA CUNHA DA SILVA

A DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA
SOBRE SUA CARACTERIZAÇÃO.

SOUSA – PB

2017

AMANDA CUNHA DA SILVA

A DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA
SOBRE SUA CARACTERIZAÇÃO.

Trabalho monográfico apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: Prof. Alexandre da Silva Oliveira

SOUSA – PB

2017

AMANDA CUNHA DA SILVA

A DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE JURÍDICA
SOBRE SUA CARACTERIZAÇÃO.

Data de aprovação: ____/____/____

Banca Examinadora:

Orientador: Professor Alexandre da Silva Oliveira

Banca Examinadora

Banca Examinadora

Aos meus pais e meu querido irmão que,
acima de tudo, são meus maiores
incentivadores, donos da minha gratidão e
minha eterna fonte de coragem.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a quem eu devo tudo que sou, tenho e almejo ter, a Deus. Meu pai celestial que nessa jornada sempre esteve ao meu lado, e nos momentos difíceis não me deixou fraquejar;

Aos meus pais que sempre me apoiaram em todas as decisões que tomo e sempre acreditaram em mim, sem medir esforços para que eu realizasse meus sonhos, e que são peças fundamentais para essa vitória;

Ao meu irmão Daniel, a quem eu agradeço a Deus por ter como irmão, e muito mais que um irmão, um grande amigo, que sempre está disposto a me ajudar de todas as formas e é dono de um dos corações mais lindos que eu conheço;

Aos amigos que conquistei durante esses anos de faculdade, que fizeram essa jornada ser mais leve e mais fácil, que me apoiaram e me ajudaram sempre que precisei, e se fizeram presentes em todos os momentos, nos felizes e tristes, e que me acolheram desde o primeiro dia de faculdade; meu muito obrigada a Ana Sália, Ingra, Kamila, Brenda, Raisal, Rhuana, Sandoval, Wilson (Curirim), Paolo, Arnaldo, Vinícius, Paulinho, Gabriel, Carol, Rayara, Layane, Guilherme;

Aos meus amigos próximos de sala que sempre me ajudaram quando precisei, sem vocês tudo seria mais difícil nessa caminhada, que todos os momentos estiveram prontos a me auxiliar ou ajudar de alguma forma, obrigada Caio, Isaac, Montana, Jefferson e Yorllyson;

Aos amigos de Fortaleza, que nunca deixaram que a distância nos afastasse e sempre fizeram de tudo para diminuir a saudade durante esses anos, que sempre me apoiaram e compartilharam comigo vitórias e alegrias, obrigada Bárbara, Fernanda, Sasha, Tânila, Thiago, Denison, Marcos, Natália, Cecília, Augusto, Bia;

Ao meu orientador Alexandre Oliveira, que acreditou no meu projeto, e me orientou e apoiou de forma tão brilhante durante esse trabalho;

A todos os amigos de sala pelo apoio recebido e pelos bons momentos vividos nesses anos;

Por fim, a todos que de alguma forma, direta ou indiretamente, contribuíram para que eu chegasse à mais essa realização tão importante em minha vida.

RESUMO

A presente pesquisa se propõe a analisar como a depressão pode ser considerada doença do trabalho conforme o ordenamento jurídico pátrio, tendo em vista a importância desse estudo diante do crescente número de afastamento de trabalhadores que têm sido acometidos pela referida doença. Em um primeiro momento é analisado a evolução do direito à saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho no Brasil, juntamente com o estudo sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Em seguida, o estudo aborda os danos decorrentes do acidente de trabalho ou doença ocupacional e suas consequências aos trabalhadores enfermos. Por fim, explica como se dá a caracterização da depressão como doença do trabalho, seus elementos necessários e benefícios devidos aos lesados. Assim, o principal objetivo da pesquisa consiste na tarefa de demonstrar em qual ocasião a depressão pode ser considerada doença do trabalho, caso em que o trabalho exercido pelo empregado influenciou para o desencadeio da doença, por ser comprovadamente insalubre. Ademais, observa as dificuldades que existem para a caracterização da patologia como doença laboral, já que é necessário comprovar o nexo causal entre a depressão e o trabalho, pois ainda não resta expressamente positivada no regulamento da previdência social que lista as doenças ocupacionais, exceto nos casos de intoxicação por substâncias químicas. Utilizou-se no trabalho os métodos de procedimento histórico e documental, que avaliaram a evolução do direito do trabalhador a um ambiente laboral salubre. Dessa forma, busca esclarecer essa questão que se encontra cada vez mais evidente no âmbito jurídico-trabalhista e possui grande relevância para a sociedade.

Palavras-chave: Depressão. Doença do Trabalho. Meio Ambiente do Trabalho. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The present study aims to analyze how depression can be considered work disease according to the legal order of the country, considering the importance of this study in view of the increasing number of workers who have been affected by this disease. First, the evolution of the right to health of the worker in his work environment in Brazil, together with the study on occupational accidents and diseases, is analyzed. Next, the study approaches the damages arising from the occupational accident or illness and its consequences to sick workers. Finally, it explains how happens the characterization of depression as work sickness, its necessary elements and benefits due to the injured. Thus, the main objective of the research is the task of demonstrating on what occasion depression can be considered work sickness, in which case the work performed by the employee influenced the onset of the disease, because it is proven unhealthy. In addition, it observes the difficulties that exist for the characterization of the pathology as an occupational disease, since it is necessary to prove the causal nexus between depression and work, since it is not yet expressly written in the social security regulation that list occupational diseases, except in Chemical intoxication. The history method of procedure was used in the work, which evaluated the evolution of the worker's right to a healthy working environment. In this way, it seeks to clarify this issue that is increasingly evident in the legal-labor context and has great relevance for society.

Keywords: Depression. Work Sickness. Work Environment. Worker's health.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ABPA – Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes;

Art. – Artigo;

CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho;

CC – Código Civil;

CF – Constituição Federal;

CID – Classificação Internacional de Doenças;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social;

NR – Norma Regulamentadora;

OIT – Organização Internacional do Trabalho;

OMS – Organização Mundial da Saúde.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DIREITO CONSTITUCIONAL À SAÚDE DO TRABALHADOR E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS	12
2.1 A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO CONSTITUCIONAL À SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL	12
2.2 ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS	16
2.3 A DEPRESSÃO E SEUS SINTOMAS	23
3 OS DANOS DECORRENTES DO ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL	26
3.1 DO DANO.....	26
3.2 DANOS MATERIAIS	27
3.2.1 Danos Emergentes.....	29
3.2.2 Lucro Cessante	30
3.3 DANOS MORAIS	32
3.3.1 Conceito e Abrangência	32
3.3.2 Evolução histórica do Dano Moral no Brasil	33
3.3.3 O Dano Moral na Constituição Federal	34
3.3.4 A cumulação com Danos Materiais	36
3.3.5 O Dano Moral e o Acidente de Trabalho	36
3.3.6 A prova do Dano Moral.....	38
3.3.7 O arbitramento da indenização por Danos Morais	38
3.4 DANOS ESTÉTICOS	40
4 A CARACTERIZAÇÃO DA DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO	43
4.1 A TRAJETÓRIA DA VINCULAÇÃO DA DEPRESSÃO AO TRABALHO	43
4.2 A DEPRESSÃO CARACTERIZADA COMO DOENÇA DO TRABALHO.....	44
4.3 NEXO CAUSAL ENTRE DEPRESSÃO E AMBIENTE DE TRABALHO.....	48
4.4 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS.....	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, a dinâmica das relações trabalhistas foi mudando, adequando-se às necessidades da sociedade moderna, que demanda do trabalhador cargas exaustivas de trabalho, gera um ambiente de alta competitividade entre os empregados e de alta pressão por parte dos empregadores. Tais situações geram um ambiente de trabalho insalubre ao empregado e acarreta consequências psicológicas e físicas à saúde deste.

Diante desse cenário, cresceu a preocupação com a saúde do trabalhador em seu ambiente de trabalho, diante do grande aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nos trabalhadores. Dessa forma, após a vigência da Constituição Federal de 1988, o direito a um ambiente laboral salubre tornou-se positivado como direito fundamental do trabalhador.

Os transtornos mentais atingem uma grande parte da população brasileira e são responsáveis pelo afastamento de milhares de trabalhadores todos os anos que são acometidos por doenças como transtorno bipolar, esquizofrenia e depressão.

A depressão, segundo dados da Organização Mundial da Saúde, é uma das doenças que mais causa esse afastamento, e até 2020 será considerada a mais incapacitante do mundo, tendo como um dos influenciadores desse distúrbio o meio ambiente laboral estressante, que degrada psicologicamente o empregado.

A presente pesquisa será uma análise sobre a possibilidade de caracterização da doença como acidente de trabalho, buscando compreender quando o transtorno psicológico tem ligação com o trabalho exercido pelo empregado enfermo.

O Decreto-Lei nº 3.048, de 06 de maio de 1999, elenca as doenças de trabalho, e a depressão encontra-se presente, porém apenas quando o desencadeio da doença se dá por exposição a produtos tóxicos. Tendo em vista que as doenças psicológicas são o mal do século, com seu alto crescimento em virtude do modo de vida moderno e suas demandas excessivas sobre o indivíduo, é importante estudar como o trabalho, como atividade essencial na sociedade, influencia e é influenciado por essa doença.

Os objetivos específicos da pesquisa serão analisar sob a ótica de estudos psicológicos e psicossociais o transtorno depressivo, quais seus sintomas e quais as dificuldades na hora de diagnosticar a doença; investigar sob a luz do ordenamento jurídico a depressão como doença do trabalho, quando há sua caracterização e qual a consequência para o âmbito trabalhista e previdenciário; e identificar as divergências

existentes na determinação do nexo causal entre depressão e ambiente de trabalho, abordando suas consequências.

Como forma de alcançar os objetivos em questão, o estudo adotará o meio de abordagem dedutivo, que analisará o distúrbio e seus sintomas, e como se dá sua caracterização como doença do trabalho atualmente pelo ordenamento jurídico pátrio.

Os métodos de procedimento adotados serão o método histórico e documental, acompanhando a evolução da saúde do trabalhador como direito constitucional e da psicologia aliada ao âmbito trabalhista.

O primeiro capítulo do trabalho abordará a evolução do direito à saúde do trabalhador no país, analisando sua história até tornar-se direito previsto na Constituição Federal brasileira e seu enquadramento como direito fundamental do trabalhador. Observará também os conceitos e as diferenças de acidente de trabalho e doenças ocupacionais, abordando os elementos que os caracterizam. Em outro momento, analisará a pesquisa o conceito de depressão e quais os sintomas necessários para sua caracterização.

No segundo capítulo a pesquisa abordará as consequências que os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais causam aos trabalhadores que as sofrem, os danos causados por esses eventos às vítimas, analisando o conceito de dano, os tipos de danos e quais suas consequências ao empregado lesado.

Por fim, no terceiro e último capítulo, o estudo observará como a depressão pode ser caracterizada como doença do trabalho, a necessidade de comprovação do nexo causal entre a patologia e o trabalho e quais os benefícios que têm direito o trabalhador que é acometido pela doença.

Por conta do crescente número de julgados abordando o tema e da dificuldade que ainda existe na comprovação do distúrbio e o trabalho exercido, em uma relação de causa e efeito, tratará o presente trabalho da doença em si, seus efeitos psicológicos relacionados com o trabalho, seu nexo causal e a necessidade de perícia, para atestar se tal enfermidade é decorrente da atividade laboriosa e as leis que tratam sobre o assunto.

2 DIREITO CONSTITUCIONAL À SAÚDE DO TRABALHADOR E AS DOENÇAS OCUPACIONAIS

2.1 A CONSOLIDAÇÃO DO DIREITO CONSTITUCIONAL À SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL

O início da Revolução Industrial, no século XVIII, foi um marco para as relações trabalhistas, na qual, devido ao início da industrialização, a atividade laboral tornou-se degradante para o trabalhador, diante das intensas jornadas de trabalho, do uso de máquinas industriais sem equipamentos de proteção ao trabalhador e das cargas com peso excessivo, que causavam danos físicos e psicológicos aos empregados. A partir de então, a proteção à saúde do trabalhador começou a ser discutida, abordando sua importância para os empregados como também para os empregadores (SILVA, 2012).

No Brasil, essas discussões começaram a surgir e ganhar força na Constituição de 1934, que possuía três artigos fazendo referência aos direitos sociais dos trabalhadores, porém, mesmo assegurando a assistência médica e sanitária no art. 121, §1º, esta lei maior não solucionou os problemas sociais do trabalho resultantes do processo de industrialização no Brasil (SILVA, 2012).

A Constituição de 1937 trouxe o que já dispunha a anterior e estabeleceu como norma a necessidade de que a legislação do trabalho observasse a assistência médica e higiênica dada ao empregado. Ainda na vigência da Carta Magna de 1937, foi editado o Decreto nº 5452/43, que criou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a maior conquista do trabalhador brasileiro no século XX (SILVA, 2012).

Em 1941, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes – ABPA, uma entidade civil, sem fins lucrativos e não governamental.

A Constituição de 1946 manteve no seu texto a preocupação com os direitos sociais do trabalho e com a saúde do trabalhador, conforme a CLT. Também na égide dessa constituição foi criado o Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do trabalho, através da Lei 5.161/66, cuja denominação foi alterada em 1983 para Fundação Centro Nacional Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (SILVA, 2012).

Na Constituição de 1967 não houve progressos a respeito dos direitos sociais do trabalho, nem trouxe melhorias ao ambiente de trabalho. Assim como também ocorreu com a Carta Magna de 1969, que apenas repetiu o dispositivo das anteriores.

Em 1978, as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho – NRs – foram aprovadas. Tais normas são responsáveis pela efetivação de um saudável ambiente de trabalho ao empregado, pois seu cumprimento é obrigatório (SILVA, 2012).

Hodiernamente, o país adere a várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As convenções que foram aceitas e promulgadas pelo Brasil originaram alterações em algumas normas regulamentadoras, com o intuito de aderir às mudanças nos métodos produtivos e relações de trabalho e para adequar o país às Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Na Constituição de 1988, diante do contexto social em que foi criada, após anos de ditadura militar, houve uma preocupação maior em proteger a dignidade da pessoa humana, como um dos principais direitos e garantias fundamentais que rege essa Carta Magna. Dentro desse princípio, torna-se consolidado o direito à saúde do trabalhador, visando sua proteção também em seu ambiente laboral.

Nesse sentido, para assegurar as condições dignas ao trabalhador em seu ambiente de trabalho, o legislador constituinte dispôs no art. 7º, inciso XXII, que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, como assim estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Assim, a garantia de um ambiente de trabalho salubre ao trabalhador passa a ser direito constitucional consolidado na carta magna vigente.

Fiorillo (2013, p. 53) conceitua meio ambiente de trabalho como:

[...] local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

A garantia constitucional do ambiente de trabalho equilibrado tem como finalidade tutelar a dignidade da vida humana, já que é em seu local de trabalho que ele passa grande parte da sua vida produtiva. Assim, o trabalho é uma forma de manifestação da dignidade do homem, tornando-se então primordial estar presente a qualidade nesse ambiente laboral, dando eficácia aos preceitos constitucionais do direito fundamental à vida e dos direitos sociais fundamentais a saúde e ao trabalho.

O art. 225 da CF/88 estabelece em seu texto que todos têm direito a um ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade de vida, como dispõe:

Art. 225. Todos têm direito ao 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.

Também, no § 1º do mesmo artigo supracitado, inciso V, estabelece:

[...]
V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;
[...]

Dessa forma, o artigo constitucional supracitado abrange todas as formas de meio ambiente, nele incluído o meio ambiente de trabalho. O legislador quando utilizou a expressão “sadia qualidade de vida” pretendeu a preservação e proteção tanto do meio ambiente natural como também do artificial, do cultural e do trabalho. Assim, a tutela constitucional ambiental tem como objeto imediato, a qualidade do meio ambiente, e como objeto mediato, a dignidade humana e sua qualidade de vida (TEIXEIRA, 2007).

Diante da importância do direito ao meio ambiente sadio para o desenvolvimento da vida em todas as suas formas, o mesmo é reconhecido como direito fundamental pela doutrina brasileira, mesmo que não esteja positivado expressamente no rol disposto no Título II da Constituição Federal.

Isto posto, resta claro que o direito ao meio ambiente sadio e ecologicamente equilibrado, em que nele se inclui o ambiente de trabalho, está incluído no rol dos direitos fundamentais.

Ainda no âmbito da Constituição Federal, no art. 200, inciso VIII, o texto afirma que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde é colaborar com a proteção do meio ambiente, compreendendo o do trabalho, como pode ser visto:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Neste sentido, afirma Silva (2009, p.20) que:

[...] merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência de qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança.

Portanto, constitucionalmente, o direito ao meio ambiente e ao meio ambiente de trabalho saudáveis estão profundamente ligados aos preceitos advindos do princípio da dignidade humana. Sendo assim, o trabalhador não é instrumento de produção, sendo dever conferir-lhe respeito como pessoa e cumprir a finalidade do trabalho, qual seja a do pleno desenvolvimento da identidade do trabalhador, servindo como ambiente para construção do seu bem-estar e sua dignidade.

A preservação e proteção do meio ambiente do trabalho também são associadas à ordem econômica, preconizada pelo art. 170, inciso VI, da Carta Magna, que diz que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da defesa do meio ambiente, inclusive com tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação, como pode ser visto:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;
VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

Conforme visto, o papel constitucional é o de prevenção e proteção da saúde do trabalhador contra a ocorrência de acidentes de trabalho ou de desenvolvimento de doenças ocupacionais ao empregado, tendo como objetivo principal o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho saudável, onde podem ser desenvolvidas suas atividades com eficiência, sem condições degradantes para seu físico ou psicológico.

2.2 ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Ao se falar sobre acidente de trabalho remete-se logo à tragédia, fatalidade, que decorreu de um caso fortuito e anormal, e que, conseqüentemente, causou a destruição completa ou parcialmente da saúde do trabalhador, ocorrendo também danos de ordem material (COSTA, 2015).

O conceito de acidente do trabalho encontra-se disposto no art.19 da Lei Federal 8.213/91, que estabelece o seguinte:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O referido artigo conceituou acidente de trabalho no seu sentido estrito, que caracteriza o acidente típico, aquele decorrente do exercício do trabalho, que gerou lesão corporal ou perturbação funcional tendo como conseqüências o óbito ou a perda ou redução da capacidade para trabalhar, essa perda pode ser permanente ou temporária. Dessa forma, a espécie de acidente de trabalho chamada de acidente típico decorre de um evento inesperado ao trabalhador durante o exercício do seu trabalho.

Como explica Hertz Costa (2015), o acidente típico é um acontecimento brusco, repentino, inesperado, externo e traumático, ocorrido durante o trabalho ou em razão dele, que causa agressão a integridade física ou psíquica do trabalhador.

Nesse sentido, também esclarece Bandmilier (1996 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 46):

No sentido genérico, acidente é o evento em si, a ocorrência de um determinado fato em virtude da conjugação aleatória de circunstâncias causais. No sentido estrito, caracteriza-se também pela instantaneidade: a ocorrência é súbita e a lesão é imediata. Os acidentes ocasionam lesões traumáticas denominadas ferimentos, externos ou internos, podendo também resultar em efeitos tóxicos, infecciosos ou mesmo exclusivamente psíquicos.

Diante do conceito legal, de acordo com Oliveira (2013, p. 48) existem quatro requisitos cumulativos para que seja caracterizado o acidente do trabalho, quais sejam: o evento danoso; decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa; que provoca lesão corporal ou perturbação funcional; que causa a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O evento danoso é o fato gerador do acidente, caracterizado por ser súbito, inesperado e externo ao trabalhador, e fortuito, pois não foi provocado pela vítima. Os efeitos danosos são imediatos e de fácil identificação, tanto com relação ao local do evento quanto ao seu momento, diferentemente das doenças ocupacionais.

Quanto ao requisito de que o evento decorra do exercício do trabalho a serviço da empresa, que vem expresso no art.19 da Lei Federal 8.213/91, corresponde à necessidade de que a atividade do empregado e o acidente tenham uma relação de causa e de efeito, pois é o próprio exercício da atividade laborativa que causou o acidente, portanto, a situação não resultou de dolo do empregado. Dessa forma, as consequências do evento danoso, como incapacidade temporária ou permanente (parcial ou total) decorrem do risco da profissão.

Oliveira (2013, p.49) explanando de forma clara em seu livro, diz que:

[...] Em outras palavras, é necessário que entre a atividade do empregado e a atividade haja uma relação de causa e efeito, também chamada de nexa causal. Daí a locução correta acidente do trabalho e não acidente no trabalho. O trabalhador pode sofrer acidente em sua própria casa, promovendo um reparo hidráulico, cuidando do jardim ou numa atividade de lazer ou, ainda, numa viagem recreativa, mas não há, nessas hipóteses, nexa causal do evento com a prestação do serviço subordinada, decorrente do contrato de trabalho. "Não são os riscos gerais que se sujeitam a todos os cidadãos que caracterizam o acidente do trabalho, mas sim os riscos específicos decorrentes do exercício do trabalho.

Para o melhor entendimento do nexa causal, através da criação da Lei 11.430/06, foi introduzido na Lei Federal 8.213/91 o art. 21-A, que estabelece uma presunção legal de existência de conexão entre a doença adquirida pelo trabalhador com a atividade por ele desempenhada:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Portanto, as mudanças trazidas pela inclusão do artigo supracitado ampliaram o conceito genérico de acidente de trabalho, determinando que a perícia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considere como acidente do trabalho a incapacidade causada quando for constatado o nexo causal entre o trabalho e o agravo, em conformidade com o que dispõe o regulamento da previdência social.

Para que ocorra a caracterização do acidente do trabalho também é essencial que haja dano corporal físico ou psíquico ao trabalhador. Se ocorrer um evento sem que haja a lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador não haverá, tecnicamente, acidente do trabalho. No entanto, a perturbação emocional pode ser só diagnosticada após um tempo, podendo haver manifestação tardia, mas que haja nexo etiológico com o acidente ocorrido. Como explica Optiz (1988 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 49): “A lesão pode ser tão profunda que não se apresente aos olhos dos peritos, imediatamente, mas decorridos alguns dias ou até meses. Basta lembrar de vários casos de perturbações nervosas, causadas por acidentes do trabalho”.

Além da lesão ou perturbação funcional, o outro requisito necessário para que ocorra a caracterização do acidente de trabalho é que o evento acarrete a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade laborativa do trabalhador. Entretanto, para ocorrer incapacidade temporária não é necessário um afastamento do trabalho, podendo ser apenas uma visita a um hospital ou o tempo para realizar algum procedimento médico, tanto que o INSS afirma que a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) deverá ser emitida para todo acidente ou doença relacionados ao trabalho, mesmo que não haja afastamento ou incapacidade (OLIVEIRA, 2013).

Para se constatar a incapacidade, a vítima deve ser analisada de forma integral, com base nas suas perdas além das lesões ou doenças que ela sofreu, é preciso avaliar também as consequências econômicas e sociais que o acidente do trabalho causou para ela.

Dessa forma, pode se observar uma sequência lógica necessária no conceito de acidente de trabalho: o trabalho do empregado, durante o qual ocorre um acidente, que causa a morte ou a lesão ou perturbação funcional, que provoca a incapacidade laboral, podendo esta ser total, parcial ou temporária (OLIVEIRA, 2013).

Além do conceito de acidente de trabalho típico acima explanado, existem também positivados os chamados acidentes de trabalho equiparados, que são os acidentes ligados ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído significadamente para a morte do trabalhador, para redução ou perda, parcial ou total, da sua capacidade laborativa, ou tenha produzido lesão que necessite de atenção médica para sua recuperação.

Isto posto, além do acidente de trabalho típico são equiparados a ele outras situações que apesar de não ser caracterizado como acidente de trabalho em si, são equiparados a ele já que influenciou de forma significativa para a morte ou incapacidade do trabalhador.

Essas situações encontram-se previstas no art. 21 da Lei Federal 8.213/91 (rol exemplificativo), quais sejam:

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;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Destarte, o artigo supracitado traz situações que, mesmo não caracterizando acidente típico, são equiparadas a ele, pois influenciaram diretamente para o dano ocorrido ao empregado. Assim, a lei acolhe o princípio da concausalidade, ou da equivalência das condições, que significa que o evento foi condição sem a qual o dano não ocorreria, configurando dessa forma o acidente laboral.

Costa elucida em sua obra que se denomina causalidade direta quando entre o evento e o trabalho encontra-se uma relação de causa e efeito, como, por exemplo, um trabalhador da construção civil que cai do andaime e sofre lesão vertebral, gerando a incapacidade de andar normalmente e de realizar esforços físicos. A chamada causalidade indireta ocorre quando o trabalho possibilita ou dá oportunidade para que o infortúnio se realize (COSTA, 2015).

Portanto, para a caracterização do acidente de trabalho, além da ocorrência de morte, lesão ou perturbação funcional, também se inclui nesse conceito os transtornos de saúde, distúrbios, ou qualquer outra doença ou agravo que tenha como concausa o ambiente laboral, havendo um nexo causal entre a doença e o ambiente de trabalho da vítima. Dessa forma, além da esfera material, outras áreas prejudicadas do empregado também devem ser avaliadas, como exemplo as consequências sociais que este sofreu após o acidente.

As doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laboral do trabalhador, elas são consideradas acidentes do trabalho, porém, diferentemente destas, ocorrem pela exposição rotineira do trabalhador a agentes nocivos à sua saúde, em seu ambiente de trabalho, desencadeando-se em um lapso temporal.

Segundo Costa (2015, p.82): “Doenças ocupacionais são as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”. Nesse mesmo sentido, Oliveira (2013) também explica que o acidente e a doença têm seus próprios conceitos, e a equiparação entre elas se faz apenas no plano jurídico, com relação aos efeitos e aos direitos que o trabalhador possui nos dois casos. Enquanto o acidente é um evento que provoca uma lesão, a enfermidade profissional é um estado de perturbação da saúde do trabalhador. O acidente é um fato súbito, externo ao trabalhador, e a doença

ocupacional vai se instalando aos poucos e se manifesta internamente, com possibilidade de agravamento

Portanto, existem diferenças conceituais entre doença e acidente, em que a primeira diz respeito à enfermidade que vai aparecendo aos poucos do trabalhador e que se manifesta internamente, de forma gradual, com a possibilidade de seu agravamento, enquanto o acidente de trabalho diz respeito a um evento externo ao trabalhador, um fato único e súbito, que lhe acomete de forma eventual, não esperada. Contudo, apesar das diferenças conceituais, eles são equiparados no plano jurídico, pois seus efeitos e os direitos do empregado são os mesmos nos dois casos.

O artigo 20, da Lei Federal 8.123/91 regulou as doenças ocupacionais, que se subdividem em doenças profissionais e doenças do trabalho, respectivamente nos incisos I e II, como está disposto:

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;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 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.

O legislador demonstra com a redação do §2º acima citado que esse rol é apenas exemplificativo, portanto, mesmo que a doença não esteja incluída na redação dos incisos I e II, se for constatado que esta resultou das condições especiais em que o trabalho foi executado, deve ser considerado acidente do trabalho pela Previdência Social.

Convém ressaltar que o §1º delimita em seu rol taxativo as doenças que não podem ser consideradas como doença do trabalho, pois nas hipóteses que são mencionadas a doença não tem nexos causal com o trabalho, sendo assim, não podem ser caracterizadas como doença do trabalho.

Dentro das definições sobre doença profissional e doença do trabalho, Oliveira (2013, p.51) conceitua doença profissional como:

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora exposto ao pó de sílica e contrai a silicose.

Dessa forma, as tecnopatias ou doenças profissionais típicas, são inerentes a alguns trabalhos peculiares ou a determinadas atividades laborativas, que possuem nexo causal presumido, e assim, a vítima não necessita comprovar o mesmo, basta comprovar a prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença profissional.

Já como doença do trabalho, conceitua Oliveira (2013, p.51):

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatía ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. O grupo atual das LER/DORT é um exemplo das doenças do trabalho, já que podem ser adquiridas ou desencadeadas em qualquer atividade, sem vinculação direta a determinada profissão. Nas doenças do trabalho, “as condições excepcionais ou especiais determinam a quebra da resistência orgânica com a consequente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, até mesmo seu agravamento.

Assim, a doença do trabalho, diferentemente das doenças profissionais, não possui nexo causal presumido, sendo exigida a comprovação de que a doença se desenvolveu em razão das condições em que o trabalho foi realizado. A mesopatía normalmente decorre das condições insalubres do ambiente de trabalho, que foram responsáveis por eclodir ou agravar a patologia, no entanto, essa relação precisa ser comprovada.

Explanando de forma clara sobre o tema, Costa (2015, p. 83), diz que:

Enquanto nas doenças profissionais o laborista está dispensado do ônus probatório, nas doenças do trabalho ou agravamento das mesmas esse ônus lhe é obrigatório. Isso porque embora exista a presunção de que ingressou em perfeitas condições de saúde, ou que apresentava determinada doença que não o impedia de trabalhar, deverá comprovar ter sido o ambiente laborativo que fez eclodir ou provocou o agravamento da doença ou perturbação funcional. É do obreiro o dever de comprovar a impossibilidade de se manter naquela mesma atividade, sob pena de ver a incapacidade

aumentada, com previsibilidade razoável de sobrevir a incapacitação total e permanente.

As doenças que o trabalhador possuía antes de ingressar no trabalho e que sofreram agravantes, gerando complicações oriundas da enfermidade, se houver a comprovação de que o ambiente laboral influenciou esse agravo, estas também devem ser consideradas acidentes de trabalho, configurando o chamado nexo de agravamento.

Dessa maneira, diante dos conceitos específicos de doença profissional e doença do trabalho, as doenças ocupacionais são adotadas como gênero que abrange as duas espécies de doenças relacionadas com o trabalho.

Nessa perspectiva, a depressão, quando é desencadeada por causa de um ambiente laboral insalubre, relacionada a condições de trabalho degradantes, é considerada doença do trabalho, pois seu nexo causal não é presumido, havendo a necessidade de comprovação desse nexo através de perícias e exames.

2.3 A DEPRESSÃO E SEUS SINTOMAS

A depressão é um grande transtorno moderno no que diz respeito à saúde mental. Chamada de “mal do século”, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2017), estima-se que em 2020 a doença ocupará o segundo lugar das causas de comprometimento funcional no mundo, ficando atrás apenas das doenças coronárias.

Na História da medicina, a identificação da depressão como patologia própria é recente, se dando em meados do século XVIII. Antigamente, a doença era vista como melancolia, uma profunda tristeza.

Assim, somente na idade moderna, a depressão passou a ser considerada como uma doença com suas próprias características. A partir da análise das suas características, a escola psiquiátrica anglo-saxão a denominou, inicialmente, como doença afetiva, que depois passou por uma reformulação, substituindo a palavra afetiva por humor, depois de estudos realizados pela Associação Americana de Psiquiatria.

Tal associação elaborou um manual listando as diversas espécies de transtornos mentais. Posteriormente, a OMS, com base nessa lista, incluiu em sua Classificação Internacional de Doenças e Problemas relacionados com a Saúde,

também conhecida como Classificação Internacional de Doenças (CID), os transtornos mentais como entidades mórbidas.

Atualmente, o CID-10 relaciona os transtornos mentais no seu Capítulo V. A depressão encontra-se classificada como transtorno de humor, compreendendo suas modalidades nos códigos F-30 a F-39 (BRASIL, 2008).

Dessa maneira, a CID-10 classifica a depressão da seguinte forma:

F32: Episódios Depressivos: O número e a gravidade dos sintomas permitem determinar três graus de um episódio depressivo: leve, moderado ou grave. Os episódios leves e moderados podem ser classificados de acordo com a presença ou ausência de sintomas somáticos. Os episódios depressivos graves são subdivididos de acordo com a presença ou ausência de sintomas psicóticos.

F33: Transtorno Depressivo Recorrente: Transtorno caracterizado pela ocorrência repetida de episódios depressivos na ausência de todo antecedente de episódios independentes de exaltação de humor e de aumento de energia (manias), comporta breves episódios caracterizados por um ligeiro aumento de humor e da atividade (hipomania), sucedendo imediatamente a um episódio depressivo. Essa classificação tem as mesmas subdivisões descritas para o episódio depressivo.

De acordo com essa classificação, o episódio depressivo é caracterizado como um único episódio em que a pessoa apresenta um humor deprimido ou a perda de interesse ou prazer pelas atividades diárias por pelo menos duas semanas. Já o transtorno depressivo tem como característica um curso de episódios repetidos de depressão.

A depressão é um transtorno emocional que altera o humor, a visão do mundo e da realidade. A falta de esperança e a apatia são sintomas comuns na vida de um deprimido. Seus principais sintomas são a insegurança, a tristeza, o isolamento familiar e social, desmotivação, fadiga acima do que é normal para esforços mínimos, diminuição da autoestima e da autoconfiança, falta de interesse em realizar atividades que antes considerava prazerosas. Tais sintomas também podem agravar-se para perda de memória, de apetite e insônia. O sentimento de vazio, de falta de sentido na vida e esgotamento são os sintomas mais graves, gerando ideias ou tentativas de suicídio.

Contudo, esses sintomas não precisam apresentar-se concomitantemente, pelo contrário, o diagnóstico do transtorno depressivo se dá através da verificação da presença simultânea de um significativo número deles, que contextualizado, indiquem se tratar de depressão.

Há uma dificuldade em se diagnosticar a patologia, como explica Neves (2011, p.218):

Dano psíquico, por outro lado, não possui qualquer meio de ser demonstrado por meio de exames complementares acessíveis, o que faz com que sua avaliação deva ser eminentemente clínica, e dependente da sinceridade e precisão das informações passadas pelo periciando.

Suas causas são impossíveis de ser identificadas por apenas um fator isolado, sua origem é multifatorial, e dentre eles podemos citar a predisposição genética, o ambiente familiar, relacionamentos interpessoais, como também o trabalho. Por causa dessa causalidade multifatorial é que existe uma grande dificuldade em identificar o ambiente de trabalho como causa principal para o desencadeamento da doença.

Pelo fato da depressão ser multifatorial, podendo surgir de vários fatores, mesmo que não se possa afirmar que o trabalho foi causa exclusiva de um quadro depressivo, pois existem vários fatores que podem influenciar o surgimento do distúrbio, como fatores biológicos, genéticos e psicossociais, o trabalho pode contribuir incisivamente para o seu desencadeamento ou agravamento.

Dessa forma, resta claro que o meio ambiente de trabalho insalubre pode desencadear ou agravar a depressão no empregado que trabalha nesse meio diariamente, caracterizando-a assim como doença ocupacional.

3 OS DANOS DECORRENTES DO ACIDENTE DO TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

A ocorrência do acidente de trabalho ou o desenvolvimento da doença ocupacional causam danos ou prejuízos ao trabalhador, sejam eles morais pela dor física ou psíquica experimentada pelo trabalhador, ou materiais, pois há uma redução parcial ou total, temporária ou permanente, da sua capacidade laboral, que resulta na diminuição de seus rendimentos econômicos por determinado período, ou para sempre.

3.1 DO DANO

Entende-se por dano, de acordo com Azevedo (2011, p. 193):

[...] A palavra dano tem extensão ilimitada de sentido, representando o resultado de qualquer espécie de lesão (moral, religiosa, econômica, política etc.); entretanto, no prisma jurídico, o dano circunscreve-se a detrimência econômica ou moral.

Portanto, o significado de dano abrange qualquer espécie de lesão que resulte em um prejuízo ou perda a alguém, porém, no âmbito jurídico, o dano significa o prejuízo econômico ou moral. Nesse sentido, para compensar o acidente de trabalho, a CF/88, o Código Civil e a CLT garantem ao trabalhador o direito de serem ressarcidas pelo seu empregador as perdas econômicas sofridas devido ao infortúnio, de modo a lhe recolocar, tanto quanto possível, na situação anterior ao ocorrido.

Como explicita Oliveira (2013), no âmbito da responsabilidade civil, a constatação de que o trabalhador sofreu algum tipo de dano devido ao acidente laboral é pressuposto indispensável para o recebimento da indenização devida. Pode ocorrer a indenização sem culpa, que é o caso da responsabilidade objetiva, mas não há possibilidade de se acolher um pedido de reparação quando não há dano caracterizado

Concordando com tal entendimento, vale destacar a explicação de Diniz (2017, p. 77), para qual:

O dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, contratual ou extracontratual, visto que não poderá haver ação de indenização sem a existência de um prejuízo. Só haverá responsabilidade civil se houver um dano a reparar, sendo imprescindível a prova real e concreta dessa lesão.

Para que haja pagamento da indenização pleiteada é necessário comprovar a ocorrência de um dano patrimonial ou moral, fundados não na índole dos direitos subjetivos afetados, mas nos efeitos da lesão jurídica.

Nesses termos, o conceito de dano abrange qualquer lesão a um bem tutelado pelo Direito, que pode ser patrimonial, moral ou estético, e tal dano é elemento indispensável para a indenização pleiteada.

Consoante com o Enunciado 456 aprovado na V Jornada de Direito Civil, realizada em 2011, a expressão dano abrange também danos sociais, difusos, coletivos e individuais homogêneos, como dispõe (BRASIL, 2011):

A expressão “dano” no art. 944 abrange não só os danos individuais, materiais ou imateriais, mas também os danos sociais, difusos, coletivos e individuais homogêneos a serem reclamados pelos legitimados para propor ações coletivas.

A obrigação de reparação pelo dano sofrido é positivada pelo Código Civil no seu artigo 186, veja-se:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Dessa forma, o acidente de trabalho só será indenizável se for comprovado o dano causado ao empregado, mesmo que haja nexos causal e a culpa do empregador. Na Justiça do Trabalho têm-se acolhido três principais pedidos de indenizações nesses casos, que são as indenizações por danos morais, por danos materiais e por danos estéticos.

3.2 DANOS MATERIAIS

O dano material, ou dano patrimonial, é a lesão aos bens e direitos economicamente auferíveis do empregado. É aquele em que há um decréscimo no patrimônio da vítima, sejam gastos diretamente relacionados com a lesão, como despesas médicas e hospitalares, ou projetadas devido à perda ou diminuição da sua capacidade laboral, esta que compromete o valor econômico do trabalho, e assim, o trabalhador terá direito de ser ressarcido proporcionalmente pelo tempo que a

incapacidade irá durar e seu respectivo grau, sendo necessária uma perícia médica que constate esse valor.

Oliveira (2013, p. 231) afirma que “o dano material é o prejuízo financeiro efetivo sofrido pela vítima” que tem como consequência a diminuição do seu patrimônio, avaliado monetariamente, em que o dinheiro é a forma de ressarcir esse dano.

Seguindo o mesmo entendimento, Diniz (2017, p.84) conceitua o dano patrimonial como:

[...] vem a ser a lesão concreta, que afeta um interesse relativo ao patrimônio da vítima, consistente na perda ou deterioração, total ou parcial, dos bens materiais que lhe pertencem sendo suscetível de avaliação pecuniária e de indenização pelo responsável.

Dessa maneira, o dano material é a lesão ao patrimônio econômico da vítima, que causa a sua perda ou diminuição, total ou parcial, e que é auferível monetariamente, sendo tal valor auferido o valor da indenização que faz jus a vítima.

O requisito para o ressarcimento do dano material encontra-se no art. 402 do Código Civil, que dispõe:

Art.402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Assim, estabelece o Código que os danos ressarcidos abrangem os que ele efetivamente perdeu e o que ele razoavelmente deixou de ganhar. Os danos que o ofendido efetivamente perdeu são os danos emergentes ou danos positivos; os que ele razoavelmente deixou de ganhar são os lucros cessantes ou danos negativos.

De acordo com Gonçalves (2016, p. 372):

Dano emergente é o efetivo prejuízo, a diminuição patrimonial sofrida pela vítima. É, por exemplo, o que o dono do veículo danificado por outrem desembolsa para consertá-lo. Representa, pois, a diferença entre o patrimônio que a vítima tinha antes do ato ilícito e o que passou a ter depois. Lucro cessante é a frustração da expectativa de lucro. É a perda de um ganho esperado. Há casos em que a indenização já vem estimada no contrato, como acontece quando se pactua a cláusula penal compensatória.

Sendo assim, o dano emergente é a perda efetivamente sofrida, o que a vítima sofreu de forma direta e imediata, já o lucro cessante é a perda da expectativa de um lucro futuro, uma estimativa de valor que a vítima deixou de ganhar pela ocorrência

do dano sofrido. O acidente do trabalho e as doenças ocupacionais podem ocasionar tanto os danos emergentes, acarretando diminuição no patrimônio, quanto os lucros cessantes.

3.2.1 Danos Emergentes

O dano emergente se trata daquele prejuízo direto à vítima, que pode ser auferido monetariamente, referente à diminuição que houve em seu patrimônio diante da ação ou omissão de outrem. Tal dano pode ser estabelecido com precisão, sem que haja indagações no plano hipotético, diferentemente do lucro cessante.

Sendo assim, o dano emergente é preciso, direto, correspondente ao detrimento do patrimônio, onde não há espaço para hipóteses, já o lucro cessante é diferente, pois não há exatidão no seu valor.

Com relação ao acidente de trabalho, a o dano emergente diz respeito ao prejuízo efetivo que o trabalhador sofreu por causa do acidente ocorrido, em que há a diminuição direta do seu patrimônio, como exemplo as despesas com hospitais ou medicamentos.

Como elucida Oliveira (2013) o dano emergente é aquele prejuízo mensurável monetariamente e imediato que surge por razão do acidente de trabalho, causando uma diminuição no patrimônio da vítima. Ele representa os gastos que foram necessários e concretos cujos valores são apuráveis nos documentos apresentados, tais como: despesas hospitalares, honorários médicos, sessões de fisioterapia, medicamentos ou, nos casos de óbito, despesas com funeral, velório, remoção do corpo e etc.

O ressarcimento dos danos inclui as despesas de tratamento até o fim da convalescença ou dos desembolsos com o funeral e o luto da família, porém também são indenizáveis outros prejuízos que o ofendido possa haver sofrido, se ficar provado, conforme preceituam os arts. 948 e 950 do Código Civil, respectivamente:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

III - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Assim, pode a vítima ou sua família ser indenizada por qualquer dano material que o acidente houver lhe causado, visando obter a recomposição do seu patrimônio integral anterior ao evento, de acordo com o princípio da restauração do *statuo quo ante*, pois a ideia principal da indenização é a de recomposição do patrimônio do acidentado ao que era antes do ocorrido.

3.2.2 Lucro Cessante

Além dos danos efetivos que o ofendido sofreu, chamados de danos emergentes, existe também aquele que ele razoavelmente deixou de ganhar, chamado de lucro cessante, que é quando a vítima fica privada dos ganhos futuros por conta do evento danoso. O art. 402, do Código Civil determina que o lucro cessante será computado considerando como tal aquelas parcelas cujo recebimento, dentro da razoabilidade, seria correto esperar.

O requisito da razoabilidade trazido na lei significa que a apuração da indenização deve ser baseada pelo bom senso e pela expectativa do que normalmente a vítima ganharia caso não tivesse sofrido o dano. Alvim (1965 *apud* GONÇALVES, 2016, p. 373) esclarece que a expressão razoavelmente nesse contexto tem o sentido de:

[...] até prova em contrário, admite-se que o credor haveria de lucrar aquilo que o bom senso diz que lucraria. Há aí uma presunção de que os fatos se desenrolariam dentro do seu curso normal, tendo-se em vista os antecedentes... ele (o advérbio razoavelmente) não significa que se pagará aquilo que for razoável (ideia quantitativa) e sim que se pagará se se puder, razoavelmente, admitir que houve lucro cessante (ideia que se prende à existência mesma do prejuízo). Ele contém uma restrição, que serve para nortear o juiz acerca da prova do prejuízo em sua existência, e não em sua quantidade. Mesmo porque, admitida a existência do prejuízo (lucro cessante), a indenização não se pautará pelo razoável e sim pelo provado.

Nesse mesmo sentido, entende a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça conforme decisão proferida no REsp 320417/RJ, DJ de 20-05-2002:

DIREITO CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA. IMÓVEL NÃO ENTREGUE. LUCROS CESSANTES. CABIMENTO. PRECEDENTES. DOCTRINA. RECURSO PROVIDO. I - **A expressão "o que razoavelmente deixou de lucrar", constante do art. 1.059 do Código Civil, deve ser interpretada no sentido de que, até prova em contrário, se admite que o credor haveria de lucrar aquilo que o bom senso diz que obteria, existindo a presunção de que os fatos se desenrolariam dentro do seu curso normal, tendo em vista os antecedentes.** II - Devidos, na espécie, os lucros cessantes pelo descumprimento do prazo acertado para a entrega de imóvel, objeto de compromisso de compra e venda. (STJ - REsp: 320417 RJ 2001/0048938-9, Relator: Ministro SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA, Data de Julgamento: 27/11/2001, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJ 20.05.2002 p. 149RDTJRJ vol. 56 p. 87, (grifo nosso).

Dessa maneira, o critério da razoabilidade corresponde ao que a vítima razoavelmente deixou de ganhar com base nos antecedentes, entendendo que os fatos de desenrolariam no seu curso normal, mas que foi impedido por causa do dano ocorrido.

A partir de tais entendimentos, com relação ao acidente de trabalho, resta claro prever que o empregado continuaria no trabalho caso não houvesse sofrido o acidente, recebendo seus salários normais com as devidas correções, porém ocorreu o infortúnio. Assim, o lucro cessante corresponde a tais parcelas que deixaram de ser ganhas pelo acidentado.

O empregado poderia vir a conseguir uma promoção no emprego recebendo maiores salários, como também poderia ser demitido ou vítima de alguma doença grave. Contudo, para evitar especulações que são meras hipóteses, o intérprete buscou se basear em dados mais concretos e razoáveis (OLIVEIRA, 2013).

Ainda sobre os lucros cessantes, o mesmo autor Oliveira (2013, p. 233), explica que:

[...] Assim, se a empresa tiver um plano de cargos e salários prevendo promoção automática por antiguidade, o valor da indenização deverá considerar essa hipótese, diante da razoável certeza do fato. Se a vítima que se tornou inválida, por exemplo, tiver sido, anteriormente, aprovada em um concurso público, a partir do momento em que for nomeado o candidato que figure em seguida à sua classificação, o valor do lucro cessante deverá contemplar os vencimentos que ela teria no cargo público.

Portanto, no caso de as hipóteses serem razoavelmente certas, como nos exemplos citados brilhantemente pelo autor, o valor da indenização deve incluir tais

parcelas. Contudo, se as hipóteses forem apenas de teor especulativo, o valor da indenização não deve incluí-las.

Como já citado, os arts. 948 e 950 do CC dispõem que serão indenizáveis quaisquer danos ou prejuízos que o ofendido prove haver sofrido. Dessa forma, se houver a hipótese de a vítima ter outro emprego ou exercer habitualmente outras atividades remuneradas e, por consequência do acidente, ficar impossibilitada de exercê-las, é caracterizado também o lucro cessante e o valor deve ser incluído na indenização (BRASIL, 2002).

Assim, o acidente do trabalho causa danos materiais à vítima, compreendendo além dos prejuízos financeiros efetivos, as parcelas que o empregado deixou de ganhar durante certo período por causa do acidente ocorrido, que são chamadas de lucro cessante, contudo deve ser comprovado que os prejuízos causados têm relação de causalidade direta e indireta com o infortúnio laboral.

3.3 DANOS MORAIS

3.3.1 *Conceito e Abrangência*

O dano moral consiste na lesão de direitos do ofendido que não são auferíveis monetariamente, a lesão é considerada extrapatrimonial, pois ofende a direitos personalíssimos da vítima, tais como sua honra, imagem, vida privada e etc. Portanto, o agravo não produz efeitos patrimoniais à vítima.

Elucida Gonçalves (2016, p. 387) que:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação.

Dessa maneira, o dano moral é a lesão a direitos da personalidade do ofendido, que não possuem cunho econômico, mas sim de cunho emocional. Entretanto, o dano moral não abrange qualquer dor, sofrimento ou angústia, mas sim aqueles decorrentes de um fato que atingiu o bem jurídico do ofendido, os seus direitos personalíssimos, ou a dos seus familiares e pessoas próximas. Assim, a indenização por dano moral repara o padecimento que atingiu diretamente ou indiretamente o bem

jurídico. Nesse ínterim, os contornos e a extensão do dano moral devem ser buscados de acordo com a Constituição.

Outra explicação que merece destaque é a do autor Cahali (2005 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 237) que caracteriza o dano moral como:

[...] tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.

Portanto, existem vários exemplos de danos morais explanados em doutrinas e consolidados em jurisprudências, porém não há como enumerá-los de forma precisa, pois toda situação que fere gravemente os direitos da personalidade de alguém é considerada um dano moral a uma pessoa.

3.3.2 *Evolução histórica do Dano Moral no Brasil*

A aceitação da reparação por danos morais é uma tese que só há pouco tempo se tornou razoavelmente pacífica, porém já havia preceitos normativos que amparavam essa pretensão. Sua conquista foi consequência do progresso da sociedade e da sua dinâmica, que é constantemente mutável, e o ordenamento jurídico deve acompanhar essas mudanças, aceitando o que a sociedade já elege como normal e repudiando o que elege como intolerável, pois antigamente havia uma resistência em aceitar a compensação de sofrimentos e dores por valores monetários.

O reconhecimento da indenização por danos morais teve início no Brasil com o advento do primeiro Código Civil de 1916, que trouxe na redação dos arts. 76, 79 e 159 as primeiras defesas das teses da reparabilidade do dano moral. Entretanto, pelo fato de o art. 159 do referido Código não se referir às lesões extrapatrimoniais de forma expressa, bem como a argumentação de que o art. 76 se referia a dispositivo de ordem processual, condicionando o exercício do direito à ação à existência de um interesse, a doutrina e a jurisprudência passaram a negar a tese da reparação por danos morais.

Apesar da criação, depois da vigência do Código Civil de 1916, de leis especiais que continham dispositivos específicos sobre a reparação por danos extrapatrimoniais, como exemplo o Código Brasileiro de Telecomunicações (1962), o Código Eleitoral (1965) e também a Lei dos Direitos Autorais, foi apenas com a promulgação da Constituição Federal vigente que a reparabilidade por danos morais foi amplamente aceita em nosso ordenamento jurídico, pois a matéria foi elevada a um dos “Direitos e Garantias Fundamentais” (Título II da CF/88).

Sobre o assunto, discorre Pereira (2016, p. 79):

A Constituição Federal de 1988 já havia posto uma pá de cal na resistência à reparação do dano moral. [...] Destarte, o argumento baseado na ausência de um princípio geral desaparece. E assim, a reparação do dano moral integra-se definitivamente em nosso direito positivo. É de se acrescentar que a enumeração é meramente exemplificativa, sendo lícito à jurisprudência e à lei ordinária aditar outros casos. [...] Com as duas disposições contidas na Constituição de 1988 o princípio da reparação do dano moral encontrou o batismo que a inseriu em a canonicidade de nosso direito positivo. Agora, pela palavra mais firme e mais alta da norma constitucional, tornou-se princípio de natureza cogente o que estabelece a reparação por dano moral em nosso direito. Obrigatório para o legislador e para o juiz.

Isto posto, a promulgação da CF/88 pôs fim a qualquer resistência à reparação do dano moral, integrando-a de forma definitiva ao ordenamento jurídico brasileiro e abrangendo qualquer forma de dano moral, pois sua enumeração é apenas exemplificativa, podendo a jurisprudência e leis ordinárias acrescentarem outros casos.

Em seguida, o Código Civil de 2002 reconhece expressamente o instituto do dano moral em seu art. 186, que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, bem como sua reparação no art. 927 (BRASIL, 2002).

3.3.3 O Dano Moral na Constituição Federal

Destarte, através do art. 5º, inciso V, da CF/88 foi assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; bem como no inciso X, foi assegurada a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, com direito à reparação material ou moral decorrente de sua violação.

Traz então a CF/88, no seu art. 5º, incisos V e X, o seguinte:

Art. 5º 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:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

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;

[...]

Esses dois dispositivos são baseados especialmente em um dos principais fundamentos da Constituição vigente, que é a dignidade da pessoa humana, indicado expressamente em seu art. 1º, inciso III. O destaque do grande valor da dignidade humana no novo constitucionalismo ampliou o conceito do direito à vida, pois a Constituição não só protege o direito à vida, mas também assegura o direito a uma vida com dignidade.

Diante do estudo do dano moral decorrente do acidente de trabalho, é cediço que a República Federativa Brasileira é um Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, dispostos respectivamente nos incisos III e IV, do art. 1º da CF/88 (BRASIL, 1988).

O princípio constitucional do direito à saúde como direito de todos e dever do Estado se aplica no campo do Direito do Trabalho, indicando que a saúde do trabalhador é um direito dele e dever do empregador, direito esse garantido no art. 7º, XXII da CF/88, que estabelece a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Nessa perspectiva, tais princípios fundamentais devem ser a base de qualquer análise a respeito da proteção à saúde do trabalhador e, conseqüentemente, da indenização por danos morais decorrentes dos acidentes de trabalho. Portanto, diante da ocorrência do acidente de trabalho ou do desencadeamento da doença ocupacional faz jus o empregado à indenização por danos morais, pois direitos da personalidade do trabalhador, considerados fundamentais pela Constituição, foram lesionados.

3.3.4 A cumulação com Danos Materiais

A possibilidade de cumulação dos danos materiais juntamente com os danos morais, quando decorrentes do mesmo fato gerador, ainda encontrava divergências jurisprudenciais, mesmo após a vigência da CF. Contudo, faltava argumento lógico que sustentasse essa resistência, pois são danos distintos, apesar de terem origem do mesmo evento ocorrido.

Tal divergência jurisprudencial restou superada quando o Supremo Tribunal de Justiça editou sua Súmula 37, afirmando que “são cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”. Dessa forma, um único fato gerador pode gerar diversas consequências lesivas, tanto no patrimônio material do lesado quanto na sua esfera extrapatrimonial de interesses, sendo assim cabível a cumulação de danos (BRASIL, 1992).

A respeito desse tema, preleciona Pereira (2016, p. 77):

Não cabe, por outro lado, considerar que são incompatíveis os pedidos de reparação patrimonial e indenização por dano moral. O fato gerador pode ser o mesmo, porém o efeito pode ser múltiplo. A morte de uma pessoa fundamenta a indenização por dano material na medida em que se avalia o que perdem pecuniariamente os seus dependentes. Ao mesmo tempo justifica a reparação por dano moral quando se tem em vista a dor, o sofrimento que representa para os seus parentes ou aliados a eliminação violenta e injusta do ente querido, independentemente de que a sua falta atinge a economia dos familiares e dependentes.

Assim, não há motivos para considerar incompatível a cumulação das indenizações por dano moral e dano material que têm origem do mesmo fato, pois este pode gerar múltiplos efeitos, tanto patrimoniais quanto extrapatrimoniais. Dessa maneira, está pacificado na doutrina e jurisprudência o cabimento da indenização por dano moral cumulada com a reparação do dano material, mesmo quando decorrem do mesmo evento danoso.

3.3.5 O Dano Moral e o Acidente de Trabalho

É evidente que o infortúnio laboral atinge a integridade psicobiofísica do empregado, causando muitas vezes traumas; impossibilidade de realizar certas atividades, como se locomover normalmente; deformações físicas e etc.

A respeito do assunto, preleciona Oliveira (2013, p.244):

A indenização por danos morais pode até alcançar a recomposição dos prejuízos e a “equivalência matemática” norteia critérios de cálculo. No entanto, a dor da exclusão, a tristeza da inatividade precoce, a solidão do abandono na intimidade do lar, o vexame da mutilação exposta, a dificuldade para os cuidados pessoais básicos, o constrangimento da dependência permanente de outra pessoa, a sensação de inutilidade, o conflito permanente entre um cérebro que ordena a um corpo que não consegue responder, a orfandade ou a viuvez inesperada, o vazio da inércia imposta, tudo isso e muito mais não tem retorno ou dinheiro que repare suficiente. Na verdade, a dor moral deixa na alma ferida aberta e latente que só o tempo, com vagar, cuida de cicatrizar, mesmo assim, sem apagar o registro.

Nesse sentido, resta claro que a dor moral causada pelo acidente de trabalho é muito acentuada para o trabalhador, e embora a reparação total não seja possível, cabe ao menos uma compensação monetária pelo ocorrido, que possa oferecer ao lesado uma melhora a sua situação atual e facilitar sua resignação diante do fato. Portanto, não se trata de estabelecer um valor pela dor sofrida, mas de criar possibilidades para que o acidentado encare-a e supere-a de uma melhor forma.

A indenização por acidente de trabalho, independente de outros benefícios previdenciários, está prevista expressamente na CF/88, em seu art. 7º, inciso XXVIII, que assim estabelece:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

[...]

O cabimento da indenização por danos morais no acidente de trabalho é questão pacificada na doutrina e jurisprudência, pois o artigo constitucional acima citado não restringe a indenização apenas com relação a danos materiais, e também porque o Código Civil, em seu art. 186, estabelece a cláusula genérica para as indenizações decorrentes de ato ilícito, que inclui expressamente o dano moral. Diante disso, não há dúvidas que é cabível indenização por danos morais decorrente do acidente de trabalho para o empregado ou seus dependentes (BRASIL, 2002).

Portanto, se estiverem presentes os requisitos necessários para o deferimento da indenização por danos materiais, será cabível também indenização por danos morais provenientes de acidente do trabalho.

3.3.6 A prova do Dano Moral

O dano moral proveniente do acidente de trabalho se trata de *damnum in re ipsa*, que são aqueles presumidos pelas circunstâncias do caso. Não necessita de prova da dor ou constrangimento, pois estes são intrínsecos à vítima do infortúnio laboral, precisando apenas da prova que fora violado direito da personalidade, já que a responsabilidade do empregador na reparação por dano moral se constitui pela prática do ato ilícito por parte do empregador, que resultou no acidente de trabalho.

Assim, é incontestável que seja necessário demonstrar o que ordinariamente acontece, e que decorre da natureza humana, ou seja, o dano moral que existe de forma presumida em casos de infortúnio laboral. Oliveira (2013, p.245) afirma que: “Se houvesse mesmo a necessidade dessa prova, o resultado podia variar tão somente pelos aspectos pessoais do acidentado: aquele mais sensível e emotivo seria indenizado e o mais resignado teria o pedido indeferido”.

Ainda de acordo com Oliveira (2013), mesmo que o lesado tenha suportado bem o acidente ou a doença ocupacional, permanece a necessidade de condenação, pois a indenização por dano moral também tem uma finalidade pedagógica, que demonstra para o infrator e para a sociedade a punição decorrente do desrespeito às regras de segurança e saúde no local de trabalho.

Segundo esse entendimento, o Enunciado 445, aprovado na V Jornada de Direito Civil, realizada em 2011, dispõe que: “Art. 927. O dano moral indenizável não pressupõe necessariamente a verificação de sentimentos humanos desagradáveis como dor ou sofrimento”.

Portanto, é consolidado o entendimento na doutrina e jurisprudência que para a reparação do dano moral não é imprescindível a produção de provas das repercussões psicológicas que o acidente de trabalho tenha causado no trabalhador, basta a ocorrência da lesão para criar os efeitos negativos na órbita subjetiva do lesado.

3.3.7 O arbitramento da indenização por Danos Morais

Diferentemente do que ocorre com o valor da indenização por danos materiais, que corresponde ao valor monetário ao qual a vítima efetivamente perdeu, o valor da indenização por danos morais é fixado por arbitramento pelo juiz, de acordo com a respectiva situação, após a análise das circunstâncias do caso concreto.

Essa forma de valoração da indenização pelo magistrado propicia ao juiz fixar com mais precisão e liberdade o valor da justa indenização, podendo dosar, após a análise equitativa, o valor justo da condenação. Para a constatação desse valor são consideradas, basicamente, as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação do ofensor e a condição do lesado.

Sobre o assunto, discorre Pereira (2016, p. 81) que a vítima:

A vítima de uma lesão a algum daqueles direitos, sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes do seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento ilícito, nem tão pequena que se torne inexpressiva.

Dessa maneira, a indenização por danos morais deve ser arbitrada pelo juiz pautada na razoabilidade, com moderação e proporcionalidade, levando em consideração as posses do ofensor, pois a reparação não deve buscar uma equivalência com a dor, mas ser suficiente para trazer um consolo ao ofendido; como também a situação pessoal do ofendido, já que o arbitramento de uma indenização muito alta, que o ofensor não possa suportar, se torna inexequível. Assim, se busca evitar que a indenização valorada de forma injusta seja fonte de um enriquecimento ilícito ou, se for de valor muito baixo, torne-se inexpressiva.

A indenização por danos morais na situação do acidente de trabalho deve permitir a melhor e mais justa compensação do dano ocorrido ao trabalhador, pois será impossível ressarcir totalmente o mal provocado, já que este se apresenta de forma imaterial, psíquica e emocional, não sendo auferível monetariamente.

Segundo Oliveira (2013, p. 251), embora o valor da indenização por dano moral decorrente de acidente de trabalho seja estipulado pelo juiz diante seu arbítrio e das especificações de cada caso, tal valor deve seguir algumas considerações importantes assentadas na doutrina e jurisprudência, quais sejam:

- a) a fixação do valor indenizatório obedece a duas finalidades básicas que devem ser ponderadas conforme as peculiaridades do acidente ou da doença ocupacional: compensar a dor, o constrangimento ou o sofrimento da vítima e, pedagogicamente, combater a impunidade;
- b) na função compensatória da indenização, a análise deve estar centrada na pessoa da vítima, enquanto na finalidade punitiva, a observação estará voltada para a pessoa do causador do dano;
- c) é imprescindível considerar o grau de culpa do empregador e a gravidade dos efeitos para a vítima do acidente ou doença ocupacional;
- d) o valor da indenização pode ser agravado ou atenuado em razão das singularidades da condição pessoal da vítima;
- e) o valor arbitrado não tem como intenção servir para o enriquecimento da vítima, nem de ruína para o empregador;
- f) o arbitramento da indenização deve ser feito com a devida prudência, mas temperado com a necessária coragem, fugindo dos extremos dos valores irrisórios ou dos montantes exagerados, que podem colocar em descrédito o Poder Judiciário e provocar a banalização do dano moral;
- g) deve-se ter em conta a situação econômica das partes, especialmente para que a sanção tenha efeito prático com a necessária repercussão pedagógica na política administrativa da empresa;
- h) ainda que a vítima tenha suportado bem a ofensa, permanece a necessidade de condenação, pois a indenização pelo dano moral também tem uma finalidade educativa, já que demonstra para o infrator e para a sociedade a punição exemplar daquele que desrespeitou as regras básicas de segurança, higiene e saúde do trabalhador.

Portanto, à face do exposto, embora o juiz tenha o arbítrio para valorar a indenização por danos morais, esta deve ser feita através da análise profunda da situação concreta, em que se deve avaliar os efeitos do dano, a situação pessoal da vítima, a situação econômica das partes, dentre outros aspectos importantes para uma indenização considerada justa.

3.4 DANOS ESTÉTICOS

Diante dos danos causados pelo acidente do trabalho ao empregado, destaca-se também o dano estético, que ocorre quando a lesão decorrente do acidente de trabalho compromete ou altera a harmonia física do empregado.

Segundo Oliveira (2013, p. 256): “O prejuízo estético não caracteriza, a rigor, um terceiro gênero de danos, mas representa uma especialidade destacada do dano moral, sobretudo quando não reproduz repercussão de natureza patrimonial como ocorre no caso de um artista ou modelo.”

Dessa forma, o dano estético corresponde a uma vertente do dano moral, mas aquele além de lesionar a esfera íntima da vítima, também lesiona o seu físico. É considerado dano moral também porque não atinge a esfera patrimonial do lesionado, apenas no caso de profissionais que necessitem da sua aparência física em perfeito

estado para trabalhar, como artistas e modelos, nesses casos existe dano patrimonial, pois a renda do trabalhador ficará comprometida.

Também conceitua dano estético Diniz (2017, p. 100) como:

O dano estético é toda alteração morfológica do indivíduo, que, além do aleijão, abrange as deformidades ou deformações, marcas e defeitos, ainda que mínimos, e que impliquem sob qualquer aspecto um afeiamento da vítima, consistindo numa simples lesão desgostante ou num permanente motivo de exposição ao ridículo ou de complexo de inferioridade, exercendo ou não influência sobre sua capacidade laborativa. P. ex.: mutilações (ausência de membros - orelhas, nariz, braços ou pernas etc.); cicatrizes, mesmo acobertáveis pela barba ou cabeleira ou pela maquilagem; perda de cabelos, das sobrancelhas, dos cílios, dos dentes, da voz, dos olhos (RJTJSP, 39:75); feridas nauseabundas ou repulsivas etc., em consequência do evento lesivo.

Portanto, dano estético abrange todas as alterações morfológicas causadas na vítima que, ainda que mínimos, gere uma alteração desgostosa para a vítima, que a tornou feia de alguma forma, gerando uma exposição ao ridículo ou baixando sua autoestima, mesmo que influencie ou não na sua capacidade laboral.

O dano estético repercute tanto na esfera íntima da vítima quanto no âmbito externo, a partir de deformidades no seu corpo físico e depende de prova pericial para sua constatação e aferição no âmbito do processo trabalhista.

Mesmo que o dano estético compreenda ao gênero do dano moral, a doutrina e jurisprudência evoluíram para que sejam deferidas indenizações diferentes quando esses danos puderem ser apurados separadamente. De acordo com Oliveira (2013), o dano estético está vinculado ao sofrimento pela deformação com sequelas permanentes, facilmente percebidas, enquanto o dano moral está vinculado ao sofrimento e todas as demais consequências do acidente que lesionem sua esfera íntima.

Assim, o acidente de trabalho que acarrete alguma deformação física permanente gera o dano moral cumulado com o dano estético, que é um agravante do dano moral, e quando o infortúnio não gerar deformidades ao empregado, gera apenas o dano moral.

Seguindo esse mesmo entendimento, o Colendo Tribunal Superior de Justiça (2009) aprovou a Súmula 387 que pacifica o entendimento a respeito da possibilidade de cumulação, como dispõe: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.”

Nesse sentido, também entende a jurisprudência trabalhista (2009), em sede do RO n. 92200642102004, veja-se:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO ESTÉTICO E MORAL. PEDIDOS CUMULADOS. LESÃO GERADA POR ACIDENTE DO TRABALHO. Embora o dano estético seja uma especialização do dano moral, é possível a cumulação de pedidos de indenização quando possuem causas diferentes. O dano estético (art. 949 do Código Civil) decorre da anomalia permanente de qualquer parte do corpo gerada por acidente de trabalho. A cicatriz gerada pelo acidente causa um evidente dano estético, eis que representa um abalo na harmonia física da vítima. Do mesmo fato também surge o dano moral, causado pela dor psicológica, constrangimento e dor física consequentes da deformidade no corpo do empregado. (TRT-2 - RO: 92200642102004 SP 00092-2006-421-02-00-4, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 19/11/2009, 12ª TURMA, Data de Publicação: 18/12/2009).

Dessa maneira, já é consolidado o entendimento que é possível a cumulação de danos estéticos com danos morais quando decorrente do acidente de trabalho, pois decorrem de lesões diferentes geradas pelo mesmo fato, a lesão moral e a lesão estética.

4 A CARACTERIZAÇÃO DA DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO

A depressão para ser caracterizada como doença do trabalho deve ser constatada através da comprovação donexo causal entre as atividades exercidas pelo empregado e o desencadeio da doença. O nexocausal é averiguado através da perícia médica, que deve analisar os aspectos psicológicos do empregado juntamente com as condições do ambiente laboral.

Entretanto, existem dificuldades para uma aferição precisa da doença no ambiente de trabalho, tanto pela dificuldade de diagnóstico da depressão, por ser multifatorial, quanto pelas falhas que existem nas perícias judiciais.

4.1 A TRAJETÓRIA DA VINCULAÇÃO DA DEPRESSÃO AO TRABALHO

Teixeira (2007) elucida em seu artigo científico “A Depressão no meio ambiente de trabalho e sua caracterização como doença do trabalho” sobre a trajetória da vinculação da depressão ao meio ambiente de trabalho na história da psicologia. Afirma a autora, que no final do século XVII foi publicado o clássico *De Morbis Artificum Diatriba*, considerado o primeiro tratado sobre as doenças dos trabalhadores, do médico italiano Ramazzini (1613-1714), tido como referência até o século XIX.

Na esfera da psicologia, inicialmente o trabalho ocupava uma posição secundária na análise sobre os transtornos psíquicos, sendo considerado um fator inespecífico e sem muitas referências, somente com o tempo foi ocupando uma posição central no estudo dessas patologias. Nos séculos XVII, XVIII e XIX, a psicologia era focada na descrição e classificação dos distúrbios mentais, usando como forma de tratamento a internação compulsória dos enfermos (TEIXEIRA, 2007).

A implantação do modelo taylorista-fordista em larga escala representou a aproximação definitiva da psicologia com o trabalho, a partir dos estudos da fadiga sob o enfoque do aumento da produtividade, dando visibilidade aos efeitos do trabalho ao psiquismo dos trabalhadores. Buscou-se assim a aplicação dos conhecimentos e das técnicas psicológicas às relações de trabalho (TEIXEIRA, 2007).

Posteriormente, estudos identificaram fatores psicológicos como decisivos para propiciar um aumento de rendimento no trabalho, sendo então aplicados os estudos sobre motivação, satisfação no trabalho, métodos organizacionais e uma prática psicológica para os variados tipos de empreendimentos econômicos, passando a ser

chamada de psicologia organizacional, contudo, na época as questões relacionadas ao trabalho como fator desencadeante da doença mental do trabalhador ainda não tinha grande espaço na psicologia (TEIXEIRA, 2007).

Embora o foco da psicologia relacionada ao trabalho naquela época fosse o de desenvolver métodos e técnicas psicológicas de seleção de empregados, visando uma melhoria da qualidade e eficiência do serviço prestado, tais estudos ajudaram a trazer à tona os efeitos do trabalho sobre o psicológico dos trabalhadores (TEIXEIRA, 2007).

A partir da metade do século XX, a vinculação entre doença mental do trabalhador e o trabalho se consolidou no campo da psicologia aplicada ao trabalho. A publicação do artigo, em 1956, “A neurose dos telefonistas” de Le Guillant, foi um marco importante para o desenvolvimento dos estudos no âmbito da saúde/doença mental e suas relações com o trabalho, surgindo assim a expressão psicopatologia do trabalho (TEIXEIRA, 2007).

Após as pesquisas realizadas, houve a inclusão de doenças psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no campo das doenças ocupacionais. Além do ciclo originado pela relação homem-máquina, os pesquisadores reconheceram que diversos outros fatores no meio ambiente de trabalho podem influenciar na saúde mental do trabalhador, tais como: relações interpessoais inerentes à organização do trabalho, ambiente físico (ruídos, iluminação, temperatura, intoxicação), forma do exercício do poder de comando na escala hierárquica e demais circunstâncias referentes à própria manutenção do emprego (TEIXEIRA, 2007).

Diante disso, a inserção da psicologia no campo da saúde do trabalhador gerou estudos acerca do estabelecimento do nexos causal entre o trabalho e o adoecimento mental.

Hodiernamente, a psicologia aplicada à esfera do trabalho concentra no conceito de “Saúde do Trabalhador”, numa abordagem multiprofissional, entendendo que é possível trabalhar sem o acometimento de doenças decorrentes do trabalho, dependendo da forma e condições do ambiente de trabalho.

4.2 A DEPRESSÃO CARACTERIZADA COMO DOENÇA DO TRABALHO

A depressão, segundo dados do Ministério da Previdência Social, foi responsável pelo afastamento de 75,3 mil trabalhadores em 2016, representando 37,8% do total de licenças por distúrbios psíquicos, que inclui também o estresse, a

ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína (BRASIL, 2016).

Parte desses afastamentos por distúrbios psíquicos que chegam ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) são desencadeados por fatores relacionados ao próprio ambiente de trabalho, sendo considerados acidentes de trabalho, pois um desses fatores desencadeantes da doença foi o ambiente profissional. Para os casos específicos de depressão, episódicos ou recorrentes, no ano de 2016, foram 3,4 mil auxílios por acidentes de trabalho (BRASIL, 2016).

Entretanto, esses números podem ser maiores, já que existe o risco de subnotificação diante da dificuldade de comprovar a relação entre o ambiente de trabalho e o quadro depressivo do empregado.

As mudanças recentes nos processos de transformações do trabalho, que passou de atividade-fim apoiada no setor produtivo para atividade-meio focada no setor de serviços, geraram uma precarização das relações de trabalho. O crescente desgaste provocado ao empregado devido a um ambiente de trabalho cada vez mais exigente e hostil, que demanda cargas exaustivas de trabalho e uma pressão por resultados, sobrecarrega fisicamente e psicologicamente o trabalhador, podendo desencadear episódios depressivos.

Fatores externos e internos podem desencadear uma depressão no trabalho, contudo existem profissões que são mais comuns o surgimento dessa patologia nos empregados. No Brasil, as profissões que são mais atingidas pela doença são as de controladores de voo, profissionais da área de segurança, juízes, jornalistas, médicos e as profissões relacionadas ao mercado financeiro.

O aumento da violência social nos últimos dez anos também tem influenciado de forma acentuada no ambiente laboral. Profissionais que são vítimas frequentes de assaltos em seus trabalhos, como comerciantes, frentistas e profissionais da área de segurança, também estão entre as categorias que mais tem chance de desenvolver distúrbios psicológicos devido ao ambiente de trabalho, tais como síndrome do pânico e a própria depressão.

A depressão é uma doença, com um componente genético, que pode ser desencadeada por vários fatores, como um contexto social ou um determinado evento na vida de uma pessoa. Quando já existe essa predisposição, qualquer circunstância pode desencadeá-la, e isso inclui uma carga exaustiva e recorrente de trabalho, um ambiente de trabalho muito estressante ou uma situação de estresse pós-traumático.

São nesses casos que a doença psicológica vai ser considerada acidente do trabalho, e no caso da depressão, uma doença do trabalho.

As doenças do trabalho, positivadas no inciso II do art. 20 da Lei 8.213/91, são aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Conforme o inciso citado, para ser considerada doença do trabalho é necessário, além de ter essas características, constar no rol do Anexo II, Grupo V do Decreto 3.048/99, atual Regulamento da Previdência Social.

Tal anexo reconhece a depressão somente em quadros específicos, quando ela decorre da exposição ocupacional a substâncias tóxicas como brometo de metila, chumbo ou os seus compostos tóxicos, manganês ou os seus compostos tóxicos, mercúrio e seus compostos tóxicos, sulfeto de carbono, tolueno e outros solventes aromáticos neuróxicos, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano e outros solventes tóxicos neuróxicos.

O referido anexo também estabelece na lista de doenças ocupacionais o grupo dos chamados “transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho” (Grupo V, CID-10), que aponta como decorrência dessas doenças fatores relacionado às condições de trabalho, como emprego e desemprego, ritmo de trabalho penoso, reação após acidente grave, reação após assalto no ambiente de trabalho, má adaptação social e etc. Sendo assim, mesmo que não esteja expressamente prevista como doença do trabalho em si, é possível considerá-la como tal quando houver profunda ligação com esses transtornos mentais previstos no grupo V do anexo II (TEIXEIRA, 2007).

Vale salientar também que, conforme o §2º do art. 20 supracitado, o rol existente no anexo é exemplificativo, não taxativo, portanto, mesmo que a doença não conste no rol ela deve ser considerada doença do trabalho caso tenha resultado das condições especiais em que o trabalho foi executado, dessa forma dispõe:

[...]

§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.

[...]

Assim, ainda que a depressão não esteja prevista expressamente como doença do trabalho decorrente das condições do trabalho exercido, ela pode ser considerada como tal conforme o inciso acima citado.

Corroborando com esse entendimento, Abreu (2005, p.55) diz que:

O que deve ficar claro é que apesar da depressão não possuir previsão expressa enquanto doença do trabalho quando adquirida ou desencadeada em função de problemas relacionados com o emprego e com o desemprego, condições difíceis de trabalho, ritmo de trabalho penoso, reação após acidente grave, reação após assalto no trabalho, desacordo com o patrão e colega de trabalho, circunstâncias relativas às condições do trabalho, má adaptação à organização do horário de trabalho etc., ela pode ser assim considerada pela sua ligação íntima com os outros dispositivos existentes no mesmo grupo do Anexo II.

Entre esses dispositivos ressalte-se, primeiramente, o estado de stress pós-traumático que se caracteriza como uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica, a qual causa angústia invasiva em todas as pessoas. Fatores predisponentes, tais como traços de personalidade ou história prévia de doença neurótica podem baixar o limiar para o desenvolvimento da síndrome ou agravar seu curso, mas não são necessários nem suficientes para explicar sua ocorrência. A ansiedade e a depressão podem estar associadas aos sintomas.

Da mesma forma, explica Garcia (2006, p.71):

Portanto, no plano jurídico-legal, para que a depressão, quando desvinculada de exposição às mencionadas substâncias químicas, possa ser considerada acidente do trabalho, deve-se verificar se esta doença resultou das condições especiais em que o trabalho é executado, bem como se com ele se relaciona diretamente, conforme a regra prevista no § 2º do art. 20 da Lei 8.213/1991. No entanto, como é evidente, são diversas as dificuldades, concretas e práticas, de se fazer subsumir a depressão a estes estritos requisitos legais.

Portanto, apesar da patologia não ser prevista expressamente quando é adquirida ou desencadeada através das condições especiais em que o trabalho foi executado, ela é considerada como tal quando relação com os outros transtornos psicológicos existentes no mesmo grupo do Anexo II, conforme a regra prevista no §2º do art. 20 da Lei Federal 8.213/91.

O Brasil adota a Classificação de *Shilling* para especificar as doenças relacionadas ao trabalho, que se classificam em grupos I, II e III. No primeiro grupo o trabalho é causa necessária para o acometimento da doença pelo trabalhador, que são legalmente reconhecidas. O segundo grupo engloba as doenças em que o trabalho foi fator contributivo, mas não necessário para o desencadeio da doença, e o terceiro grupo inclui as doenças em que o trabalho é considerado um provocador de uma patologia latente ou agravador de doença já existente. Nos grupos II e III estão as doenças que não são resultantes do trabalho, mas que podem ser causadas por este (TEIXEIRA, 2007).

Conforme elucida Teixeira (2007, p.36) em seu artigo:

Conforme nomenclatura do Ministério da Saúde (2001), os transtornos mentais e do comportamento encontram-se classificados nos grupos II ou III, exceto aqueles causados por substâncias tóxicas ou por fatores bem específicos como traumas físicos, por exemplo. Incluem-se neste caso (grupo I), quando excluídas causas não ocupacionais: demência, delírio, transtorno cognitivo leve, transtorno mental orgânico, episódios depressivos em trabalhadores expostos a substâncias químicas neurotóxicas e síndrome de fadiga relacionada ao trabalho. Também são classificados no grupo I: o estado de estresse pós-traumático e o transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos em trabalhadores que exercem suas atividades em turnos alternados e/ou trabalho noturno.

Dessa forma, estão incluídos no grupo I os transtornos mentais causados por exposição a substâncias tóxicas ou por fatores específicos com relação ao trabalho, como traumas físicos, enquanto nos grupos II e III, encontram-se os transtornos mentais e de comportamento que o meio ambiente de trabalho teve influência para o seu agravo ou surgimento.

Diante de tais considerações, a depressão pode ser considerada como doença do trabalho conforme o inciso II do art. 20 da Lei Federal 8.213/91 quando o empregado estiver sob exposição a substâncias tóxicas que são elencadas no Anexo II, Grupo V do CID - 10 do Regulamento da Previdência Social; ou quando houver uma íntima ligação entre ela e as doenças ocupacionais existentes no mesmo grupo, devendo nessa hipótese serem averiguadas as circunstâncias relativas às condições de trabalho. Caso a depressão não se enquadre nessas hipóteses, poderá ser considerada doença do trabalho a partir do reconhecimento do nexos causal entre a patologia e o meio ambiente de trabalho, com amparo no §2º do art. 20 da Lei Federal 8.213/91.

4.3 NEXO CAUSAL ENTRE DEPRESSÃO E AMBIENTE DE TRABALHO

O nexos causal entre a patologia e o trabalho exercido é uma das características mais importantes para a caracterização da doença do trabalho. Assim, para que a doença seja equiparada a acidente do trabalho, é necessário analisar a relação de causa/efeito entre a moléstia e o trabalho exercido pelo empregado.

O nexos causal comprova que o ambiente laboral foi causa determinante para o surgimento ou agravo da doença, assim, se não houvesse determinadas condições de trabalho, a doença não se manifestaria. Para essa aferição deve-se responder o

questionário constante na Resolução INSS/DC 10/99, que constata o nexo, considerando como agente patogênico: a estrutura organizacional da empresa, exigências pessoais (metas); o relacionamento com os colegas, principalmente superiores hierárquicos etc.

Dessa forma, a Medicina do Trabalho foi criada para a verificação das questões envolvendo acidentes e doenças ocupacionais, utilizando seus conhecimentos médicos na esfera do trabalho para analisar a relação entre causa/efeito da enfermidade e o ambiente laboral.

Com relação à depressão, existe uma grande dificuldade em encontrar uma causa precisa para o seu surgimento, pois se trata de uma enfermidade que é influenciada por diversos fatores: genéticos, biológicos e psicossociais, ou seja, um quadro depressivo desenvolve-se diante da soma de fatores, aparecendo o trabalho em determinadas situações como um fator desencadeante/agravante da doença.

Elucida Abreu (2005, p. 58) que:

Deve-se, portanto, para que a depressão possa ser considerada uma doença laboral, verificar como a organização do trabalho e suas condições atuaram no desencadeamento ou agravamento do episódio depressivo, incluindo, nessa averiguação, a análise do estresse profissional ou do assédio moral a que o trabalhador possa estar submetido. Apesar da grande importância dada à configuração do nexo etiológico, deve-se ressaltar que, quase sempre, este é reconhecido com base na probabilidade. Na maioria das vezes o nexo causal não fica provado, cabe ao perito aferir pela descrição da doença.

Logo, a organização do trabalho e suas condições devem ser avaliadas em cada caso, examinando os aspectos ocupacionais (condições de trabalho e tarefas), osteomusculares (doenças por atividades repetitivas ou de alta força), de saúde mental (desde estresses a transtornos graves), além de outras doenças. No caso da depressão, é necessário analisar como a organização do trabalho atuou no agravamento ou desencadeamento de episódios depressivos, incluindo nesse estudo, a análise do estresse profissional ou assédio moral que o trabalhador possa estar submetido.

Entretanto, vale salientar que o art. 21, inciso I, da Lei 8.213/91 estabelece a teoria da concausalidade, que afirma que mesmo que o acidente do trabalho ou o desencadeio da doença ocupacional não tenha sido causa única para gerar incapacidade laboral ao empregado, se tiver contribuído diretamente, também é considerado acidente do trabalho (BRASIL, 1991).

Assim, o nexo de causalidade não precisa ser exclusivo como causa do acidente, podendo concorrer o trabalho como uma das causas juntamente com outras desvinculadas dele, sendo então o ambiente laboral uma concausa do desenvolvimento da doença ou ocorrência do acidente do trabalho. É o que ocorre nos casos de depressão, em que a doença é multifatorial, podendo surgir através de fatores genéticos, psicológicos e sociais, se for comprovado que o meio ambiente de trabalho foi um dos responsáveis pelo desencadeio desta, é considerada doença do trabalho.

Seguindo esse entendimento, em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho (2015), no julgamento do RR 3760085220075040030, afirmou:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DO TRABALHO - DEPRESSÃO. ASSÉDIO MORAL. EXISTÊNCIA DE CULPA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DA RECLAMADA. Trata-se de pedido de indenização por danos morais, fundada em doença equiparada a acidente do trabalho, episódio depressivo em face de tratamento humilhante dispensado à autora e a outros empregados no local de trabalho durante o período em que esteve subordinada à supervisora Lisane Veiga. Conforme consta da fundamentação do acórdão recorrido, o juiz registrou que "a prova pericial comprova a existência de nexo causal entre o inapropriado tratamento no ambiente de trabalho e a moléstia desenvolvida durante o contrato, sendo evidentes os danos morais decorrentes da doença equiparada a acidente do trabalho"[...]. O Tribunal a quo, instância exauriente para análise de fatos e provas, com base em laudo pericial que diagnosticou quadro depressivo moderado e na prova oral colhida, assentou que "a doença ocupacional tem como concausa o ambiente laboral excessivamente humilhante, estressante, prejudicial à saúde". E além disso, concluiu que "o nexo de causalidade e a culpa da reclamada restam configurados, a última por meio da atitude da supervisora contratada". Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 3760085220075040030, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).

A atuação dos profissionais da saúde na análise do nexo causal é imprescindível para realizar os diagnósticos, sugerir medidas preventivas ou soluções nos ambientes de trabalho, incluindo a participação de psicólogos do trabalho nas perícias judiciais que tem como objetivo averiguar a existência ou não da relação entre a depressão e o trabalho.

Portanto, diante da dificuldade em analisar o nexo epidemiológico entre depressão e trabalho, no âmbito jurídico-profissional, torna-se fundamental que a perícia médica seja realizada por um profissional especializado em psiquiatria. A perícia ameniza a dificuldade na prova do nexo causal envolvendo a depressão, e possibilita que o trabalhador enfermo usufrua dos seus direitos.

Tal perícia será solicitada através de via judicial que deverá analisar os antecedentes pessoais e familiares do empregado, seu histórico ocupacional, exames físicos e psíquicos, estudo da organização do trabalho e relacionamento com outros funcionários e chefes, local e estrutura do posto de trabalho, exposição a substâncias tóxicas e estressores psicossociais no trabalho (excesso de atividades, pressão de tempo, cobranças exageradas de metas e produtividade, humilhações e ofensas e etc.) As informações das pessoas próximas ao trabalhador também são imprescindíveis (familiares, pessoas conhecidas, colegas de trabalho ou chefes, bem como relatórios psiquiátricos ou psicológicos do periciado (TEIXEIRA, 2007).

Conclui Abreu (2005, p.79):

Entretanto, em que pese o sobredito, na prática, pouco tem se cogitado da possibilidade do reconhecimento deste nexos causal e, normalmente, não se faz a profunda investigação que esta patologia demanda. Isso ocorre talvez pela falta de tempo ou pelo receio da criação de uma indústria de manipulação desta doença para a aquisição de benefícios e para posterior tentativa de responsabilização da empresa na esfera cível e penal.

Dessa maneira, na prática ainda é difícil o reconhecimento do nexos causal entre depressão e ambiente de trabalho devido à falta de uma profunda perícia judicial, que nesses casos é fundamental, como também pelo receio de uma manipulação desta doença para aquisição de benefícios pelo trabalhador.

Apesar dos avanços da medicina e da psicologia no estudo da depressão, seu reconhecimento como efetiva doença do trabalho ainda encontra obstáculos, havendo uma desarmonia entre o avanço médico e o insuficiente desenvolvimento jurídico-com relação ao tema. Enquanto no plano científico reconhece-se que a organização do trabalho pode influenciar na saúde mental do trabalhador, podendo gerar a depressão, no plano jurídico há a dificuldade do reconhecimento da depressão decorrente das condições do trabalho exercido.

É certo que essa diferença gera graves prejuízos ao trabalhador enfermo, que dificulta seu acesso aos adequados tratamentos e aos benefícios trabalhistas e previdenciários decorrentes da doença do trabalho.

Assim, diante da dificuldade de diagnosticar a depressão como doença do trabalho, é fundamental que no âmbito jurídico haja uma maior atenção quanto às normas protetivas voltadas ao trabalhador, visando à preservação da saúde do empregado, para que assim seja evitado qualquer desenvolvimento de doenças a ele.

4.4 BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS E TRABALHISTAS

Quando o nexo causal entre o trabalho e a depressão for comprovado, o empregado enfermo terá direitos às garantias previdenciárias que englobam as prestações devidas ao acidentado ou seus dependentes, como auxílio-doença, auxílio-acidente, a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte. Poderá também, nesses casos, pleitear as ações indenizatórias por danos morais, materiais ou estéticos decorrentes do acidente de trabalho, conforme o art. 7º da CF/88 e artigos 186 e 927 do Código Civil.

O auxílio-acidente é concedido aos trabalhadores que sofreram acidente do trabalho ou doença ocupacional que geraram limitação parcial da sua capacidade de trabalho, que mesmo que tenha sofrido uma lesão definitiva, é capaz de continuar trabalhando. O benefício tem caráter de indenização e, por isso, pode ser acumulado com outros benefícios.

O auxílio-doença é uma renda mensal devida ao segurado que ficar incapacitado ao trabalho por mais de 15 dias, intercalados no prazo de 60 dias, que pode ser classificado como auxílio-doença previdenciário ou auxílio-doença acidentário. O auxílio-doença previdenciário é concedido quando o acidente ou doença ocupacional não tem nexo causal com a função exercida, portanto, não é ocupacional. Já o auxílio-doença acidentário é concedido quando o acidente do trabalho ou doença ocupacional tem nexo causal com o trabalho exercido pelo empregado.

A aposentadoria por invalidez é concedida aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados incapacitados para exercer as atividades laborais ou outro tipo de serviço que lhe garanta o sustento. Tal incapacidade é verificada através da perícia médica da Previdência Social, que é renovada de dois em dois anos.

Vale ressaltar que o artigo 118 da Lei 8.213/91 afirma que o empregado acidentado terá direito à estabilidade provisória no emprego pelo período de 1 ano, como dispõe:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Dessa forma, após a alta previdenciária do empregado, tem ele direito a estabilidade no emprego durante 12 meses, evitando assim uma dispensa discriminatória por parte do empregador, já que o empregado acidentado quando retorna ao trabalho o empregado acidentado encontra-se inseguro, receoso, com baixa produtividade, além do medo que o infortúnio laboral ocorra novamente. Importante destacar também que quando há o reconhecimento donexo causal entre o infortúnio e o trabalho, há o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) durante o tempo de afastamento.

Corroborando com esse entendimento, Teixeira (2007, p.41) explica que:

O não reconhecimento da depressão como doença ocupacional traz prejuízos tanto para os trabalhadores quanto para os cofres públicos, pois, quando não reconhecido o nexocausal, não há o recolhimento do FGTS correspondente ao período de afastamento, além do empregado perder o direito à estabilidade acidentária provisória de um ano após a alta previdenciária, conforme previsão do art. 118, da Lei 8.213/91 que assegura a garantia de emprego nas hipóteses de acidente típico, doenças profissionais, doenças do trabalho e as outras hipóteses mencionadas na lei como equiparadas a infortúnio do trabalho.

Portanto, o reconhecimento do nexocausal entre a depressão e o meio ambiente de trabalho é de grande importância, pois, além de evitar prejuízos indevidos ao trabalhador que sofreu acidente de trabalho ou se acometeu de doença ocupacional, também evita prejuízos aos cofres públicos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O crescente número de afastamento de trabalhadores devido a transtornos mentais no país tem gerado uma maior preocupação com a salubridade do ambiente laboral. Segundo a Organização Mundial da Saúde, a depressão é a segunda doença mais incapacitante do mundo, e em 2020 será considerada a primeira.

Diante do que foi apresentado, tratou-se no primeiro capítulo da evolução da saúde como direito fundamental do trabalhador no ordenamento jurídico, assim como o conceito e espécies de acidente do trabalho e doença ocupacional.

Igualmente, analisou-se no segundo capítulo as consequências causadas àqueles que são vítimas dos acidentes laborais, ou seja, as espécies de danos sofridos pelo empregado lesado, bem como seus conceitos e características.

Nesse contexto, é observado que a crescente ansiedade, pressão e competitividade entre os trabalhadores, que são consequências das mudanças na organização do trabalho ao longo dos anos, geram sofrimentos psíquicos que podem desencadear ou agravar episódios depressivos.

A depressão apenas é reconhecida como doença ocupacional pelo Ministério da Previdência Social em casos de intoxicação por determinadas substâncias químicas. Dessa maneira, para a doença ser equiparada a acidente de trabalho deve ser comprovado onexo causal entre a patologia e as condições do trabalho exercido, em uma relação de causa e efeito, conforme prescreve a Lei Federal 8.213/91.

Nesse ínterim, observou-se que o nexo causal nesses casos deve ser investigado de maneira profunda, sendo imprescindível a realização da perícia médica para a averiguação das atividades exercidas pelo empregado em cada caso específico, através de peritos especializados em psiquiatria, que compreenda os aspectos psicológicos da doença e sua relação com o trabalho desenvolvido.

Conforme o exposto, apesar dos avanços na medicina e psicologia, que reconhecem que um ambiente de trabalho insalubre pode desencadear distúrbios psicológicos ao empregado, não houve correspondente avanço no âmbito jurídico, existindo ainda dificuldades para essa comprovação do nexo causal entre a patologia e o labor exercido.

Desta maneira, o presente estudo atingiu seu objetivo geral, qual seja o de analisar de forma científica a relação do ambiente insalubre ao trabalhador com o surgimento do quadro depressivo, aspecto de suma importância nos dias atuais, e que

vem causado divergências doutrinárias e jurisprudenciais, pela dificuldade natural da fixação do nexa causal com as condições do trabalho.

Os objetivos específicos também foram alcançados, dentre eles a análise sob a ótica de estudos psicológicos e psicossociais do transtorno depressivo, quais seus sintomas e quais as dificuldades na hora de diagnosticar a doença; a investigação sob a luz do ordenamento jurídico da depressão como doença do trabalho, quando há sua caracterização e qual a consequência para o âmbito trabalhista e previdenciário; e a identificação de quais as divergências existentes na determinação do nexa causal entre depressão e ambiente de trabalho, abordando suas consequências nos julgamentos a respeito desse tema.

Sendo assim, a presente pesquisa restou devidamente justificada na ordem constitucional vigente, tendo em vista o seu foco em verificar o transtorno depressivo nas relações trabalhistas e assegurar o princípio constitucional da proteção à saúde do trabalhador.

REFERÊNCIAS

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

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria Geral das Obrigações e Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. **Constituição da República FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 14 de jun. 2017.

_____. **Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 17 de jun. 2017.

_____. **Código Civil, Lei nº 3.071 de 1º de janeiro de 1916**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 17 de jun. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 376008520075040030**, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, DEJT 24/04/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183616057/recurso-de-revista-rr-376008520075040030>>. Acesso em: 13 de julho de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso ordinário nº 92200642102004 SP 00092-2006-421-02-00-4**, Recorrente: Edson Carlos da Silva, Recorrido: Maqbrit Comercio e Industria de Maquinas, Relator: Marcelo Freire Gonçalves, Data de Julgamento: 19/11/2009. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15834919/recurso-ordinario-ro-92200642102004-sp-00092-2006-421-02-00-4>>. Acesso em: 30 de maio de 2017.

_____. V Jornada de Direito Civil. **Enunciado nº 445**. Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/366>>. Acesso em: 02 de jul. 2017.

_____. V Jornada de Direito Civil. **Enunciado nº 456**. Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/enunciados/enunciado/403>>. Acesso em: 02 de jul. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 37**. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp#TIT1TEMA0>> Acesso em: 01 de jul. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 387**. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp#TIT1TEMA0>>. Acesso em: 02 de jul. 2017.

_____. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 02 de jul. 2017.

_____. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Previdenciários, Concedidos Segundo os Códigos da CID-10.** 2016. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/05/Auxilio-Doen%C3%A7a-Previdenciario_2016_completo_CID.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2017.

_____. Ministério da Previdência Social. **Acompanhamento Mensal dos Benefícios Auxílios-Doença Acidentários, Concedidos Segundo os Códigos da CID-10.** 2016. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2013/05/Auxilio-Doen%C3%A7a-Acidentario_2016_completo_CID.pdf>. Acesso em: 10 de julho de 2017.

_____. Departamento de Informática do SUS. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.** 2008. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/WebHelp/f30_f39.htm>. Acesso em: 10 de julho de 2017.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de acidente do trabalho.** 8. ed. Curitiba: Juruá, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro.** 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. v. 7.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **A depressão como doença do trabalho.** LTr Suplemento Trabalhista 022/05. São Paulo: LTr, 2005.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. v. 4.

NEVES, Marco Antônio Borges das. **As doenças ocupacionais e as doenças relacionadas ao trabalho:** as diferenças conceituais existentes e as suas implicações na determinação pericial nonexo causal, do nexo técnico epidemiológico (NTEP) e da concausalidade. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações Por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, José Donizete da. **O saudável meio ambiente do trabalho:** uma garantia constitucional. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-saudavel-meio-ambiente-do-trabalho-uma-garantia-constitucional,40519.html>>. Acesso em: 22 de maio de 2017.

TEIXEIRA, Sueli. **A Depressão no Meio Ambiente do Trabalho e sua caracterização como Doença do Trabalho.** 2007. Disponível em:

<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf>. Acesso em: 17 de junho de 2017.