

Depressão pode ser considerada doença ocupacional.

Tristeza, desânimo, falta de motivação, alterações no sono. Segundo especialistas, esses são alguns sintomas da depressão, doença que afeta profundamente a qualidade de vida do indivíduo. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a doença é uma das mais frequentes na população mundial, sendo uma das maiores questões de saúde pública atualmente.

Ao julgar um recurso, a 8ª Turma do TRT-MG reconheceu que a depressão pode ser considerada doença ocupacional. Nesse contexto, os julgadores decidiram confirmar a sentença que condenou uma empresa do ramo automotivo a pagar a uma auxiliar administrativo indenização substitutiva da estabilidade da estabilidade provisória prevista no artigo 118 da lei 8.213/91 ("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"), bem como indenização por danos morais no valor de R\$ 3 mil.

O relator do recurso, desembargador Sérgio da Silva Peçanha, explicou que o artigo 20 da Lei 8.213/91 define as doenças consideradas acidente do trabalho pela Previdência Social. Mas a lista é exemplificativa. O parágrafo 2º do dispositivo abre a possibilidade de que outras doenças sejam assim consideradas.

São casos excepcionais, em que a doença resulta das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente. Segundo o magistrado, a previsão legal se sobrepõe à relação de doenças ocupacionais previstas no Decreto 3.048/99, que também não é taxativa, mas exemplificativa.

No caso, ficou demonstrado que as condições de trabalho contribuíram para o quadro de depressão da trabalhadora. Nesse sentido, a conclusão do perito de confiança do juízo de que a sobrecarga de trabalho pode ter contribuído para um quadro de estafa mental da trabalhadora.

Além disso, uma testemunha contou que a reclamante estava bem de saúde quando começou a trabalhar, mas passou a apresentar queixas três anos depois. Conforme relato, ela disse que estava tomando remédios para depressão e comentou que vinha sentindo muitas cobranças.

Também se queixou dos horários de trabalho exigidos pela empresa. Ao perito, a empregada informou que iniciou o quadro de cansaço, enjôos, insônia e instabilidade de humor.

De acordo com ela, o marido começou a reclamar do fato de chegar tarde em casa e o casal começou a se desentender. Antes de ser dispensada, a trabalhadora ficou afastada, recebendo auxílio-doença.

Ao analisar os cartões de ponto, o relator constatou que a jornada era, de fato, prorrogada com frequência. Muitas vezes em mais de duas horas extras diárias. "A sobrecarga de trabalho, além de extremamente desgastante, comprometeu o convívio familiar e os afazeres domésticos comuns a uma mãe de família", destacou o no voto, concluindo que "a exigência da extensa carga horária foi prejudicial a saúde mental da empregada, atuando como fator desencadeante ou agravante de seu adoecimento".

A exigência de trabalho extraordinário praticamente todos os dias revelou a culpa da empresa, na visão do relator. Para ele, o patrão foi negligente no dever de propiciar a seus empregados ambiente saúde de trabalho.

"As condições de trabalho contribuíram diretamente para a perda, mesmo que temporária, da capacidade laborativa da Reclamante, ficando evidenciada a culpa da empresa em não ter adotado medidas eficientes para reduzir a sobrecarga de trabalho impingida à obreira", concluiu.

No voto, foi registrado, ainda, que o pagamento do seguro contra acidentes não desonera o empregador do pagamento de eventual indenização a que estiver obrigado, quando incorrer em culpa ou dolo, inteligência do artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República.

Ainda conforme ressaltou o magistrado, os riscos aos quais a reclamante foi exposta não são inerentes à atividade empresarial, pois o excesso de horas de trabalho exigido se deve à falta de pessoal e não a atividade exercida pela empresa.

Com fundamento em doutrina e jurisprudência do TST, o relator decidiu manter a sentença que reconheceu a doença ocupacional da trabalhadora e julgou procedentes os pedidos de indenização estabilitária e indenização por danos morais.

(RO 0001186-19.2012.5.03.0070)

