



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778
Nº 5, volume 5, artigo nº 15, Julho/Dezembro 2019
D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/v5n5a15>
Edição Especial

A NÃO APLICABILIDADE DA NORMA NR-17 COMO CAUSA DA DEPRESSÃO

Filipe Robert de Souza¹

Graduado em Engenharia de Ambiental e Sanitarista

Dura Ferrer de Menezes²

Especialista em Psicanálise, Psicoterapeuta Cognitivo-Comportamental

André Raeli Gomes³

Doutor em Cognição e Linguagem

RESUMO

A dificuldade de entendimento da depressão nem sempre é aceitável por todos, pois a doença mental é uma manifestação humana particular, que está inteiramente relacionada com a experiência social onde se manifesta. Depressão, estresse e ansiedade são condições extremamente comuns em indivíduos que desempenham funções em ambientes com grandes concorrências, cobranças e pressão psicológica. Estes problemas geralmente estão associados à vivência de situações adversas em ambientes de trabalho, e que tem se tornado cada vez mais comum. O indivíduo se encontra deprimido e não consegue mais concluir compromissos, metas e prazos, conseqüentemente o rendimento e o comportamento desse trabalhador tornam-se indesejáveis, por conseguinte ele é colocado na lista dos dispensados, por não fazer parte daqueles que conseguem cumprir as exigências. Trata-se de uma pesquisa exploratória, onde o estudo é feito por material bibliográfico e documental. Desta forma, inicia-se o artigo relacionando o ambiente de trabalho com a Norma Regulamentadora NR-17 e a saúde do trabalhador, apresentando os conceitos, seguindo pela evolução do mercado de trabalho, e por fim, examinar a possibilidade do ambiente de trabalho ser caracterizado como fator determinante para o aparecimento da doença, para em seguida caracterizar e reconhecer a depressão como uma doença ocupacional.

Palavras-chave: depressão; ambiente de trabalho; saúde do trabalhador.

¹ Estácio de Sá, Engenharia, Rio de Janeiro - RJ, flp_robert@hotmail.com

² UniRedentor de Itaperuna, Psicóloga, Itaperuna-RJ, duraferreer@hotmail.com

³ UniRedentor, Pró-Reitor, Itaperuna-RJ, raeli@redentor.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é sem dúvida uma atividade inerente ao homem enquanto ser social. Como passamos a maior parte de nossas vidas no ambiente de trabalho, estamos sujeitos a ocorrências que podem interferir de forma positiva ou negativa em nossas vidas (GAVIN, 2013). Como sabemos, o mundo atual do trabalho exige cada vez mais dedicação, portanto, nunca poderemos dizer que permaneceremos em ascensão no trabalho. O fato de o sucesso e a fama nem sempre serem alcançados, podem ser interpretados como um sentimento de fraqueza e incapacitação profissional e pessoal (CARDOSO, 2005).

A maneira como o trabalhador se comporta no ambiente de trabalho diz muito sobre como anda o seu estado de saúde física e mental. Entre as principais causas de afastamento do trabalho, os transtornos mentais e comportamentais estão em terceiro lugar. Conseguimos notar que atualmente tem crescido cada vez mais a modernização nas empresas, trazendo consigo o crescimento tecnológico, o que faz com que haja uma grande fragmentação do trabalho executado pelos trabalhadores, que mesmo inseridos no processo de produção, sentem-se cada vez mais desqualificados, e com isso, mais vulneráveis ao desemprego (GAVIN, 2013).

Para Cenci (2004), essa fragmentação pode vir a causar problemas psíquicos nos trabalhadores, visto que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores se tornam cada vez mais repetitivas, diminuindo assim, sua capacidade intelectual. Portanto, essa relação de desarmonia no ambiente de trabalho pode desestimular o trabalhador e vir a trazer insatisfação, e por consequência, um sofrimento mental e comportamental.

Considerando os diversos agravos a saúde mental do trabalhador, temos a depressão como um assunto que permeia o cotidiano das relações de trabalho, e também como o principal foco de assunto neste estudo.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Esta é uma proposta de pesquisa bibliográfica e documental de cunho exploratória. A coleta de dados foi feita por meio do Google Acadêmico e da Base de Dados SciELO. As palavras chaves usadas foram: depressão, saúde do trabalhador e ambiente de trabalho. O período da pesquisa se deu de 30 de março de 2017 a 05 de maio de 2018.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Observa-se que o objetivo da Norma Regulamentadora NR-17 é aperfeiçoar o ambiente de trabalho, criando um local mais seguro, confortável e de extrema relevância, eis que algumas doenças de trabalho são desenvolvidas a partir da exposição ao risco ergonômico que muitos trabalhadores estão sujeitos. A NR-17, a qual versa sobre Ergonomia, que segundo a *Ergonomics Research Society* (1949), pode ser explicada como “ciência que estuda a relação entre o Homem e o trabalho que executa, procurando desenvolver uma integração perfeita entre as condições de trabalho, as capacidades e limitações físicas e psicológicas do trabalhador e a eficiência do sistema produtivo.” (SILVA; PASCHOARELLI, 2010, s.p).

Para Zafalão (2015, s.p), a Ergonomia também pode ser chamada de “Engenharia dos Fatores Humanos”, pois visa a adaptação do homem ao ambiente de trabalho por meio de desenvolvimento de técnicas seguras e eficientes que buscam desempenhar atividades laborais, visando sempre o bem-estar do trabalhador, e como consequência a eficiência nas tarefas realizadas e o aumento da produtividade.

Ainda para Zafalão (2015, s.p), alguns dos principais objetivos, estão: “oferecer conforto ao trabalhador e prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho, bem como de patologias específicas para determinado tipo de tarefa laboral.” Além do mais, os procedimentos ergonômicos contribuem para a diminuição do cansaço, tornando assim os procedimentos mais eficientes no quesito a que se propõem a evitar lesões ao trabalhador.

O ambiente de trabalho pode ser entendido como uma série de complexidades, as edificações do estabelecimento, a obrigação do uso de equipamentos de proteção individual, a iluminação, o conforto térmico, condições de periculosidade, insalubridade ou salubridade, instalações elétricas, os níveis de ruído, a fadiga, o ritmo, a duração de trabalho, os turnos, organização, a remuneração, etc. Todos esses fatores interferem no bem-estar do trabalhador, significando que não é apenas o ambiente físico, mas todo o complexo de relação humana na empresa (KUNZEL, 2014).

A norma em seu escopo versa sobre a iluminação e o ruído, e podemos entender como sendo uma das principais condições adversas que usados ou não seguidos de

maneira correta, pode vir a causar estresse, transtornos mentais e conseqüentemente, acidentes.

Estudos feitos pelo Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM) (2011, s.p), nos diz que:

Iluminação e acústica são fatores que influenciam diretamente o conforto, a produtividade e até mesmo a saúde dos profissionais no ambiente de trabalho. Uma iluminação inadequada, além de atrapalhar o rendimento das pessoas, também pode deixar uma imagem negativa da sua marca ou empresa junto ao público. Já uma boa iluminação externa, por exemplo, valoriza a imagem da empresa, funcionando como uma forma eficiente de divulgar a marca.

O item 17.5.1 da NR-17-Ergonomia fala que “as condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.” (BRASIL, 2007, s.p).

Excesso de luz é um problema comum nas empresas e nos escritórios. Muita luz, no entanto, não significa luz adequada. Pelo contrário, pode atrapalhar e gerar uma sensação de desconforto. Segundo estudos da IBAM (2011, s.p), uma pesquisa realizada nos Estados

Unidos, comprovou que pessoas que se sentam próximos a janelas tem menos 23% de chances de dores e desconforto. “Realizando a limpeza de paredes, tetos e pisos e utilizar cores claras no ambiente de trabalho e estudo, melhoram a iluminação do local e você se sentirá mais confortável e disposto no seu local de trabalho.” (IBAM, 2011, s.p).

Em todos os locais de trabalho a iluminação deve ser adequada e apropriada a natureza da atividade, devendo ser uniformemente distribuída e difusa, de forma a evitar o ofuscamento, sombras, contrastes e incômodos aos trabalhadores. Segundo a Norma NR-17, em seu item 17.5.3.3. “Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR 5413, norma brasileira registrada no Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (INMETRO).” As medições dos níveis de iluminação devem ser feitas no próprio local de trabalho, utilizando de material devidamente adequado para maior precisão.

Muitas empresas não seguem o quesito de segurança quando o assunto é Ergonomia. O que acontece em um local com falta de cuidados como este, é a probabilidade de um risco potencializar suas exposições a outros riscos, como por exemplo, em um ambiente com máquinas, onde não haja uma iluminação adequada, o trabalhador corre o risco de sofrer algum acidente por não conseguir enxergar nem a sinalização e nem as máquinas.

Pécora (2005), fala que para evitar acidentes de trabalho, equipamentos e máquinas devem obter dispositivos de segurança, conhecidos como dispositivos de parada e partida, de modo que os trabalhadores possam, rapidamente, desligar os equipamentos em caso de risco, conforme prevê o artigo 184 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, como versa o artigo 185 da CLT, a manutenção e limpeza devem ocorrer no momento em que as máquinas estiverem desligadas, a menos que o movimento seja indispensável.

Todos esses fatores quando não seguidos de forma correta, também podem vir a causar estresse e uma futura depressão no trabalhador, o que mais futuramente vai acarretar o afastamento do mesmo da empresa, ou conseqüentemente, ser uma das principais causas de acidentes.

A Ergonomia em si pode ser dividida em 3 partes, que segundo a Gavin (2013, s.p), são dispostas da seguinte maneira:

Ergonomia física | está relacionada com às características da anatomia humana, antropometria, fisiologia e biomecânica em sua relação a atividade física. Os tópicos relevantes incluem o estudo da postura no trabalho, manuseio de materiais, movimentos repetitivos, distúrbios músculo-esqueléticos relacionados ao trabalho, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde.

Ergonomia cognitiva | refere-se aos processos mentais, tais como percepção, memória, raciocínio e resposta motora conforme afetem as interações entre seres

humanos e outros elementos de um sistema. Os tópicos relevantes incluem o estudo da carga mental de trabalho, tomada de decisão, desempenho especializado, interação homem computador, stress e treinamento conforme esses se relacionem a projetos envolvendo seres humanos e sistemas.

Ergonomia organizacional | concerne à otimização dos sistemas sóciotécnicos, incluindo suas estruturas organizacionais, políticas e de processos. Os tópicos relevantes incluem comunicações, gerenciamento de recursos de tripulações (CRM - domínio aeronáutico), projeto de trabalho, organização temporal do trabalho, trabalho em grupo, projeto participativo, novos paradigmas do trabalho, trabalho cooperativo, cultura organizacional, organizações em rede, tele-trabalho e gestão da qualidade.

Como podemos notar, a Ergonomia Cognitiva está ligada à saúde mental dos trabalhadores e inúmeros dos casos relacionado ao estresse e problemas mentais, como a depressão, que ocorrem no dia a dia nos ambientes de trabalho estão relacionados a atividade laboral, condições financeiras, problemas pessoais com colegas de trabalho, dificuldades para lidar com superiores, problemas com horários, entre outros fatores. E para Manetti, Marziale e Robazzi, (2008 *apud* GAVIN, 2013, s.p), a doença mental nunca vem sozinha, e várias causas podem ser citadas, sendo elas: “fatores intrínsecos ao trabalho, o relacionamento interpessoal, a sobrecarga, o suporte social, o conflito de interesses, e os fatores intrínsecos ao trabalho: como idade, sexo, renda familiar, características individuais, entre outros.”

Pécora (2005), fala que para evitar acidentes de trabalho, equipamentos e máquinas devem obter dispositivos de segurança, conhecidos como dispositivos de parada e partida, de modo que os trabalhadores possam, rapidamente, desligar os equipamentos em caso de risco, conforme prevê o artigo 184 da CLT. Contudo, como versa o artigo 185 da CLT, a manutenção e limpeza devem ocorrer no momento em que as máquinas estiverem desligadas, a menos que o movimento seja indispensável.

Portanto, com esse histórico, as empresas devem ter consciência dos riscos que podem ocorrer por falta da aplicação da NR-17, devendo a mesma ser aplicada com uma chave para evitar as doenças e acidentes dos trabalhadores.

3.1 SAÚDE MENATAL DO TRABALHADOR

Antigamente na vida religiosa o trabalho era considerado como castigo, na qual o homem tinha que trabalhar para conseguir sobreviver, cumprir suas obrigações e prazer. Ao longo do tempo, o homem vem trazendo o trabalho como um sentido de buscar um valor fundamental à sua formação como pessoa e como forma de ganhar identidade própria.

Para Teixeira (2007, s.p), “o trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e meio no qual o trabalhador executa suas atribuições

dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade.” O que implica que o mesmo trabalho que motiva e concretiza os sonhos, é o mesmo que implica no desgaste físico e/ou mental, trazendo reflexos na qualidade de vida.

Para Zafalão (2015), não é o trabalhador que tem que se adaptar às condições de trabalho, mas sim as condições de trabalho que devem se adaptar ao trabalhador, não apenas às questões físicas, mas também às suas características psicofisiológicas, como atenção, estresse, pressão por resultado etc.

Visto que o local de trabalho é o local onde passamos a maior parte de nossas vidas, as condições a que são submetidos os trabalhadores devem ser analisadas, de forma a assegurar a integridade física e mental do trabalhador (GAVIN, 2013).

Teixeira (2007, s.p), nos informa que:

A título de esclarecimento, importante salientar que os números que as estatísticas registram ficam muito aquém da realidade, pois se referem somente a trabalhadores com emprego formal e que, segundo dados do Ministério da Saúde, a depressão corporativa caracterizada pela tristeza, cansaço e excesso de preocupação atinge 17% dos trabalhadores no auge da vida profissional, na faixa dos 25 a 40 anos.

Mesmo levando em consideração esse quadro relevante e grande número de trabalhadores que sofrem com doenças mentais, estudos realizados afirmam que 99% dos benefícios destinados aos trabalhadores com transtornos mentais, foram considerados apenas problemas pessoais, não tendo nenhuma relação com a profissão (TEIXEIRA, 2007).

Contudo, tem havido uma grande quantidade de afastamento que tem sido mascarada devido ao fato de ser difícil pontuar o que a doença mental pode causar, pois a depressão pode levar ao alcoolismo ou uso de drogas, o que pode vir a agravar ainda mais a doença. As dificuldades de prevenção deste tipo de doença no trabalho estão relacionadas ao tratamento deficitário dos médicos, e muita das vezes, do próprio trabalhador aceitar a doença (TEIXEIRA, 2007).

O ambiente de trabalho se torna um local de toda ordem, principalmente das psicopatologias, sendo a mais comum delas a depressão.

Para Teixeira (2007, s.p):

A depressão é um distúrbio emocional que produz alterações no modo de ver o mundo e sentir a realidade. O sintoma da doença é, basicamente, o transtorno do humor. A falta de esperança e de vitalidade são sentimentos constantes na vida de uma pessoa deprimida. Seus sintomas podem ser a insegurança, o isolamento social e familiar, a apatia, a desmotivação, ou seja, a perda de interesse e prazer por coisas

que antes gostava, com o agravante de que podem também ocorrer perda de memória, do apetite e da concentração, além de insônia.

Acidentes são muito comuns em qualquer ambiente de trabalho, portanto, o trabalhador que sofre com a depressão fica mais vulnerável a todos riscos possíveis, seja por falta de atenção, ou até mesmo por uma tentativa de suicídio.

3.2 DEPRESSÃO

A depressão é uma das doenças mais antigas e com certeza uma das diagnosticadas, afetando milhares de pessoas, e está em quinto lugar como a quinta maior questão de saúde pública do mundo. Não obstante, considerada como sendo uma das doenças mais antigas, a depressão era considerada como uma patologia sem definição. Para Guimarães *et al.*, (2007, p. 61):

A depressão é caracterizada classicamente pela presença de humor deprimido, perda de interesse e prazer, e energia reduzida, levando a fadiga aumentada, baixa autoestima, alterações do sono e do apetite. Nos ambientes ocupacionais poderá se manifestar através de alterações somáticas e estar associada aos acidentes de trabalho, alcoolismo e absenteísmo. Embora sejam poucos os estudos sobre suicídio relacionado ao trabalho, no Japão tem ocorrido seu reconhecimento jurídico em situações adversas de trabalho (sobrecarga continuada de trabalho, prolongamento das jornadas de trabalho, entre outras), sendo denominada *karojisats*.

A depressão é uma doença afeta na maior parte dos casos as mulheres e pode ser diagnosticada no indivíduo em qualquer fase da vida, portanto, a maior incidência está nas idades médias, começando da adolescência e no início da vida adulta. A depressão engloba um conjunto de manifestações, como desânimo, excesso de pensamentos negativos, ansiedade, insônia, fadiga, sentimentos de medo, angústia, tristeza e vontade de chorar (GAVIN, 2013).

A frente desse cenário de desmotivação e tristeza profunda, a pessoa que sofre da doença fica desmotivada em investir suas energias, tornando-se um indivíduo perplexo, desanimado e sem vontade para as coisas corriqueiras, preferindo viver isolado em ambientes escuros, e em casos mais extremos, tirar sua própria vida (KUNZEL, 2014).

Como já mencionado, a depressão vem aumentando cada vez mais, e acaba se alastrando na sociedade moderna, exigindo cada vez mais esforços das pessoas. Sem dúvida hoje vivemos em uma realidade de grandes transformações, seja ela pelo avanço da tecnologia como pela globalização da economia, exigindo das pessoas uma rápida adaptação as novas formas de transmissão de informações e comunicação. Com isso,

podemos relacionar ao processo produtivo, que diante de toda essa mudança, os trabalhadores estão sujeitos a constantes atualizações devido à necessidade de se adequar as novas tecnologias, para assim, manter a competitividade acirrada (KUNZEL, 2014).

Diante da situação de pressão psicológica e cobranças excessivas que são colocados em busca de um melhor desempenho, adaptação das novas tecnologias, procura do alcance das metas impostas pelo empregador, é compreensível que os trabalhadores possam desenvolver transtornos de humor, e com o passar do tempo possa vir a ser caracterizado como transtorno depressivo. Mesmo após muitos anos, até hoje a depressão é considerada como um motivo de fraqueza, o que faz com que as pessoas se sintam envergonhadas e não procuram por um tratamento adequado. O fato, é que a depressão existe e é uma doença que exige tratamento, principalmente em atividades consideradas de alto risco (GUIMARÃES *et al.*, 2007).

3.3 CARACTERIZAÇÃO DA DEPRESSÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A sociedade vive atualmente num ritmo muito acelerado, exigindo das pessoas cada vez mais uma capacidade maior. Não é diferente no ambiente de trabalho, onde os trabalhadores são cada vez mais cobrados por cumprimento de metas e produtividade, além de conviverem diariamente sob pressão e medo de perderem seus empregos devido à alta competição (KUNZEL, 2014).

Segundo Brasil (2007 *apud* KUNZEL, 2014, s.p), as depressões e frustrações sucessivas no ambiente laboral ao longo dos anos, as exigências cada vez maiores quanto ao desempenho, o estresse causado pela competição, ameaça de perda do cargo, perda do posto de trabalho e demissão podem designar depressões curtas ou prolongadas.

No entanto, é certo afirmar que o trabalhador passa grande parte da sua vida no ambiente laboral e, sem dúvidas que as condições de trabalho, juntamente com as relações entre os trabalhadores com seus colegas de trabalho e superiores interfere na vida pessoal diretamente, podendo assim, desestabilizar emocionalmente, podendo, inclusive, desenvolver em situação pior um quadro depressivo.

Amorin (2014, s.p), nos fala que:

A contribuição do trabalho para as alterações da saúde mental das pessoas e dada a partir de ampla gama de aspectos de fatores pontuais, como a exposição a determinado agente toxico até a completa exposição de fatores relativos à organização do trabalho, como a divisão e parcelamento das tarefas, as políticas de gerenciamento das pessoas e a estrutura hierárquica organizacional. Os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contexto de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores. As ações implicadas no ato de trabalhar podem atingir o

corpo dos trabalhadores, produzindo disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas as situações de trabalho que provocam doenças, além de poderem desencadear processos psicopatológicos especificamente relacionados as condições do trabalho desempenhado pelo trabalhador. Em decorrência do lugar de destaque que o trabalho ocupa na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico, pois ameaçam a subsistência e a vida material do trabalhador de sua família.

Para Kunzel (2014, s.p), “doenças ocupacionais são aquelas relacionadas à atividade desempenhada pelo trabalhador ou às condições de trabalho às quais ele está submetido.” A questão da depressão como uma doença ocupacional é um assunto que vem sendo muito debatido ultimamente, trazendo um crescente número de trabalhadores requerendo esse reconhecimento e, por conseguinte, o seu desdobramento legal.

O que tem sido notado nos últimos anos é que, quando comprovado, de fato, que o ambiente de trabalho é um local inadequado para a saúde do trabalhador, pode ser considerado como sendo um dos principais fatores para o surgimento da doença mental, contanto que, sejam analisados fatores genéticos e psicológicos conjuntamente. Portanto, não podemos ignorar o fato de que o ambiente laboral, de alguma forma, possa ser influente na mudança de humor da pessoa, mesmo que de forma tênue, como também não podemos pretender que os fatos ocorridos sejam rejeitados ou esquecidos completamente (KUNZEL, 2014).

A relação da depressão com a atividade laboral sempre foi tratada de uma forma muito escassa, no entanto, atualmente o trabalho vem sido considerado como um fator de desencadeamento e agravante de distúrbios psíquicos. Num espaço muito curto de tempo, as características do trabalho e das relações trabalhistas mudaram, originando no trabalhador ansiedade, angústia, frustrações, depressão, entre outras anomalias que podem avançar para um amplo quadro de doenças psicossomáticas (KUNZEL, 2014).

Kunzel (2014, s.p) destaca que “é importante destacar que o Ministério da Saúde do Brasil, em sua obra “Doenças Relacionadas ao Trabalho”, também tem se manifestado no sentido de que a depressão diagnosticada em um trabalhador pode estar relacionada com a sua atividade laboral.” A verdade é que, na prática, diagnosticar a depressão como uma doença é extremamente difícil para a medicina, desde que não pode ser diagnosticada apenas em função do ambiente de trabalho, sendo coerente, portando, atribuir o desencadeamento da patologia a uma combinação de fatores genéticos e hereditários. Para descobrir se o trabalho tem alguma influência nos episódios depressivos apresentados pelo trabalhador, existem 2 aspectos que devem ser analisados de acordo com as condições de trabalho ao qual o empregado está inserido, sendo elas: a questão do estresse profissional

e do assédio moral.

Abreu (2007 *apud* KUNZEL, 2014, s.p), destaca que:

Primeiramente, em relação às condições de trabalho, “devem ser verificadas as condições físicas, químicas e biológicas, vinculadas à execução do trabalho, que interferem na saúde mental do trabalhador”. Neste aspecto, “o maior enfoque é dado à depressão relacionada ao trabalho ocasionada devido à exposição do empregado a algumas substâncias químicas”.

Nesse caso, importante destacar que a depressão, cuja causa determinante é o contato do trabalhador com substâncias químicas encontradas no meio ambiente de trabalho, já é reconhecida como uma doença ocupacional, constando na relação de doenças ocupacionais do Decreto 3.048/99, que em seu anexo II, grupo V, CID-10 considera os episódios depressivos como doença do trabalho nos casos em que as atividades dos trabalhadores os expõem a tais substâncias químicas.

Analisando ainda o segundo aspecto, a mesma autora explica que:

Quanto à organização do trabalho, esta tem o efeito mais preponderante na determinação dos agravos psíquicos relacionados com o trabalho e, nesta esfera, engloba-se a estruturação hierárquica, a divisão de tarefas, a estruturação temporal do trabalho, as políticas de pessoal e as formas de gerenciamento adotadas pela empresa. Fica claro, neste aspecto que quanto menor é a participação do trabalhador na organização de sua própria atividade e controle da mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental. (ABREU, 2007 *apud* KUNZEL, 2014, s.p).

É exatamente a depressão decorrente desse segundo aspecto que torna mais difícil de ser relacionada com o trabalho, já que são analisados de forma subjetiva, ou seja, a relação dos trabalhadores com os colegas de trabalho e superiores, e também como os mesmos irão se comportar diante das situações que lhe são necessárias. Levando em consideração esses fatores subjetivos, a análise para constatar a relação da depressão com o trabalho deve ser feita de forma pactuada, considerando o trabalhador como um todo, devendo avaliar conjuntamente os fatores genéticos e hereditários com problemas de origem psicológica, para que assim, à partir da análise de todos esses fatores possa concluir, ou pelo menos pressupor se a atividade desenvolvida pelo trabalhador foi causa para contribuir ou desencadear a depressão. Visto que a patologia foi ocasionada pelo trabalho, a depressão passa, então, a ser considerada como doença relacionada ao trabalho, comparando-se, para fins legais, como acidente de trabalho (KUNZEL, 2014).

Há de ser preconizado que na grande parte dos casos, ao contrário do acidente de trabalho que decorre de um evento inesperado, a doença do trabalho ocorre gradativamente, ocasionando a perda de capacidade laborativa.

A Lei 8.213/91 equipara a doença ocupacional ao acidente de trabalho, e nos termos

do art. 20 consideram-se acidente de trabalho as seguintes doenças: I - 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 - do trabalho, assim compreendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. (BRASIL, 1991, s.p).

Não obstante, nos termos do § 2º do referido artigo, 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.

Nessas condições, Abreu (2007 *apud* KUNZEL, 2014, s.p), afirma que:

Não há dúvidas quanto ao enquadramento da depressão como doença ocupacional, situação que, inclusive, já foi consolidada pela legislação previdenciária. “Nesta seara, em trabalhadores expostos a estas substâncias químicas neurotóxicas, entre outras, o diagnóstico de episódios depressivos, excluídas outras causas não ocupacionais, permite enquadrar esta doença tendo o trabalho ou a ocupação como causa necessária”.

No entanto, quando o empregado diz ser portador de transtornos depressivos, devem ser comprovados, além da patologia, a relação de causa e efeito da doença com as atividades desenvolvidas pelo mesmo, de maneira que possa enquadrar o caso no §2º do art. 20, da Lei 8.213/91. À visto disso, a doença será igualada ao acidente de trabalho, e o empregado terá todos os seus direitos assegurados, como o auxílio doença, auxílio acidente, aposentaria por invalidez e pensão por morte. É relevante, portanto, que sejam investigados os fatores que levam ao aparecimento da doença e a configuração do nexos causal entre o dano sofrido e o ambiente laboral. (BRASIL, 1991, s.p).

Após a configuração do nexos causal, tem o trabalhador também o direito de reivindicar, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o benefício previdenciário apropriado, além da reparação dos danos causados, sejam eles materiais como morais sofridos em decorrência da doença, de acordo com o art. 186 do código civil (KUNZEL, 2014).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de ser uma doença antiga, a depressão ainda é uma das doenças que mais atinge a população nos dias atuais, sendo considerada a quinta maior questão de saúde pública do mundo. A sociedade atualmente tem enfrentado uma grande mudança, sobretudo, pelo avanço tecnológico e pela tecnologia. Contudo, isso exige das pessoas uma

rápida necessidade de adaptação. Não é diferente no ambiente laboral, no processo produtivo, exigindo cada vez mais dos trabalhadores o cumprimento de metas, o desempenho e a necessidade de adequação as normas, como por exemplo a NR-17, na qual versa sobre ergonomia, envolvendo diretamente a saúde e o bem-estar do trabalhador.

Com toda essa pressão psicológica que o indivíduo enfrenta no ambiente laboral, incluindo as condições adversas do local de trabalho e até mesmo por medo de perder seu emprego, o trabalhador acaba se rendendo, entregando-se a depressão. Como consequência, começaram a surgir muitos processos e questões trabalhistas, buscando o reconhecimento da depressão como doença ocupacional. Portanto, este é um assunto atormentador, desde que muitos consideram a depressão como sendo um fator genético, por conta disso, existe uma grande resistência em aceitar que os fatores externos influenciarem o aparecimento da doença.

No entanto, devido ao fato de existir uma dificuldade de aceitação, não significa que a depressão não possa ser considerada como doença ocupacional. É inegável que em ambientes laborais com condições irregulares, podem influenciar na qualidade de vida dos trabalhadores. Portanto, para que a depressão possa ser considerada como doença ocupacional, deve ser analisado todos os fatores que contribuíram para ser desencadeamento.

Sendo comprovado que o trabalho possa contribuir para o aparecimento da doença, fica o empregador, diante termos do art. 21 da Lei 8.213/91, responsável por manter o ambiente laboral saudável, evitando situações que possam agravar o problema, como pressão psicológica, conflito entre superiores e colegas etc. Por esta razão, a avaliação do trabalhador não deve ser feita de forma isolada, num ambiente laboral, diante de que a depressão é uma doença multifatorial, ou seja, o seu diagnóstico exige uma completa avaliação, buscando, portanto, avaliar o indivíduo como um todo, considerando o meio social, familiar e laboral em que está inserido.

REFERÊNCIAS

AMORIN, L. **Doenças ocupacionais**. Bahia: Instituto Formação, 2014. Disponível em: <http://www.ifcursos.com.br/sistema/admin/arquivos/09-35-19m0dul0d0encas0cupaci0nais.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2017.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da União**. Brasília – DF, julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 04 maio. 2017.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras (NR-17)**. Disponível em: http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/NRs/NR_17.html. Acesso em: 01 abr. 2017.

CARDOSO, G. B. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. **Contemporânea**, n 5, 2005.2. Disponível em: http://www.contemporanea.uerj.br/pdf/ed_05/contemporanea_n05_15_glauco.pdf. Acesso em 05 abr. 2017.

CENCI, C. M. B. Depressão e Contexto de Trabalho. **Aletheia** 19, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n19/n19a04.pdf>. Acesso em 15 Mar. 2017.

GAVIN, R. S. Depressão, estresse e ansiedade: um enfoque sobre a saúde mental do trabalhador. Ribeirão Preto, SP: Universidade de São Paulo, 2013. ABERGO. O que é ergonomia. Disponível em: http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia. Acesso em 28 mar 2017.

GUIMARÃES, L. *et al.* **Hardiness e trabalho**. Série saúde mental e trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

KUNZEL, R. M. **A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença ocupacional**. Centro Universitário Univates. Lajeado, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL. **Programa Gênero e Políticas Públicas**. Rio de Janeiro: IBAM, 2011. Disponível em: <http://www.ibam.org.br/media/arquivos/estudos/genero.pdf>. Acesso em: 10 maio. 2017.

MANETTI, M. L.; PALUCCI MARZIALE, M. H; C. C. do.; ROBAZZI, M. L. Revisando os fatores psicossociais do trabalho de enfermagem. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, vol. 9, núm. 1, enero-marzo, 2008, pp. 111-119 Universidade Federal do Ceará Fortaleza, Brasil.

PÉCORÁ, V. **Ergonomia do trabalho - NR17**: equipamentos, espécies ambientais e organização. Disponível em: <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/146303724/ergonomia-do-trabalho-nr17>. Acesso em: 25 mar. 2017.

SILVA, J. C. P.; PASCHOARELLI, L. C. (orgs.). **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010.

TEIXEIRA, S. A Depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.27-44, jul./dez.2007. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf. Acesso em: 20 mar. 2017.

ZAFALÃO, E. **A importância da Ergonomia no ambiente de Trabalho (NR-17)**. Disponível em: <https://www.saudeocupacional.org/2017/01/a-importancia-da-ergonomia-no-ambiente-de-trabalho-nr-17.html>. Acesso em: 25 mar. 2017.

Sobre os Autores

Autor 1: Graduado do curso de Engenharia de Ambiental e Sanitária da Estácio de Sá. Atua na área de Engenharia. E-mail: flp_robert@hotmail.com

Autor 2: Professora de Psicologia Aplicada a Segurança do Trabalho. curso de Pós-Graduação Segurança do Trabalho, na Faculdade Redentor em Itaperuna/RJ Consultoria na área Empresarial. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicoterapia Cognitivo Comportamental, Psicologia Clínica e Psicanálise. E-mail: duraferer@hotmail.com

Autor 3: Atualmente é Avaliador do MEC em Cursos Superiores de Tecnologia (CST) e Bacharelados - Presenciais e EaD, Acreditador de Cursos de Engenharia do MercoSul (ARCU-SUL), Pró-reitor de Ensino, Pesquisa e Extensão do Centro Universitário Redentor (Itaperuna, Campos dos Goytacazes, Paraíba do Sul e Queimados), Coordenador do Curso de Pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho (Presencial e EaD), Conselheiro do CREA/RJ. Possui graduação em Engenharia Civil com ênfase em Produção pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (1999), pós graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Faculdade Redentor (2009), MBA em Gestão Acadêmica e Universitária pela Georgetown University (2012), pós graduado em Gestão Educacional em IES pela Faculdade Redentor (2014), mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (2003) e doutorado em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (2018). E-mail: raeli@redentor.edu.br