

## **DEPRESSÃO DECORRENTE DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: ACIDENTE DO TRABALHO**

DEPRESSION RESULTING FROM THE WORK ENVIRONMENT: WORK ACCIDENT

Yasmini Gonçalves Araújo<sup>1</sup>

### **RESUMO**

A depressão trata-se de um transtorno psicológico que provoca alterações químicas no cérebro, seus principais sintomas são desânimo, cansaço, indisposição, ansiedade, preocupação, insegurança, sentimento de culpa e inutilidade, incapacidade, entre outros, é uma doença multifatorial, pode ser desencadeada por uma série de fatores, como grandes episódios de estresse, perda de um ente querido, ou por questões ligadas a uma rotina exaustiva ou a pressão por melhores resultados no trabalho. O presente artigo demonstra como um ambiente de trabalho negativo pode influenciar para o desencadeamento e/ou agravamento da depressão no empregado e a sua possibilidade de ser caracterizada como acidente de trabalho, bem como quais atitudes os empregadores podem tomar para evitar o problema e proporcionar um ambiente de trabalho saudável.

**PALAVRAS-CHAVES:** Depressão; Meio Ambiente do Trabalho; Acidente do Trabalho;

### **ABSTRACT**

Depression is a psychological disorder that causes chemical changes in the brain, its main symptoms are discouragement, tiredness, indisposition, anxiety, worry, insecurity, guilt and worthlessness, disability, among others, it is a multifactorial disease, it can be triggered by a series of factors, such as major episodes of stress, loss of a loved one, or by issues related to an exhausting routine or pressure for better results at work. This article demonstrates how a negative work environment can influence the triggering and/or worsening of depression in the employee

---

<sup>1</sup> Graduada do Curso de Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá – CBM. E-mail: yasminigaraujo@gmail.com

and its possibility of being characterized as an accident at work, as well as what attitudes employees can take to avoid the problem and provide a healthy work environment.

**KEYWORDS:** Depression; Work Environment; Work accident;

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como objetivo analisar os casos em que a depressão deve ser considerada como acidente do trabalho, quando ligada diretamente à atividade desempenhada ou ao ambiente de trabalho.

Com as novas dinâmicas das relações trabalhistas, mudando com o passar do tempo, adequando-se às necessidades da sociedade moderna, a exigência de trabalho pesados, ambiente de trabalho competitivo entre os empregadores e a pressão do trabalhador geram um ambiente de trabalho inadequado ao empregado, acarretando consequências psicológicas e físicas a eles.

Em consequências destas situações, tem crescido a preocupação com a segurança do trabalhador no ambiente do trabalho, em decorrência do aumento de acidente de trabalho e doenças profissionais entre os trabalhadores.

Como resultado, com a promulgação da Constituição Federal em 1988, o direito ao ambiente de trabalho seguro foi reconhecido como um direito básico dos trabalhadores.

Um ambiente de trabalho negativo pode surgir por influências internas ou externas, podendo ir desde crises econômicas até má gestão. É comum encontrar funcionários insatisfeitos e inseguros com relação ao futuro, conversas de corredor e fofocas cada vez mais tóxicas e um clima de pessimismo generalizado. Dessa forma, os empregados não assumem responsabilidades além das que já possuem e temem pelos resultados.

Atualmente, a depressão conhecida como o mal do século são uma das doenças mais incapacitante, gerando afastamento das atividades laborativas. A grande demanda de jornada longas, metas consideradas absurdas, sentimento de ingratidão e autonomia, são uma das grandes causas do desencadeamento a depressão.

Pereira, psicólogo e diretor técnico da Holiste Psiquiatra, alerta que “Além disso, o excesso de auto cobrança e uma tentativa desenfreada de querer responder a demanda de um ‘outro Institucional’ como forma de validar seu trabalho, ultrapassando assim seu próprio limite e negligenciando sua vida social e lazer, contribuem para estas estatísticas”. (UELITON PEREIRA, PSICOLOGO, )

Pereira sublinha que doença ocupacional identificada quando os sintomas surgem devido ao seu cotidiano no trabalho e envolvem o ambiente e qualquer assunto referente ao trabalho. Geralmente as pessoas sentem a crise de ansiedade e pânico no momento que têm que sair para ir trabalhar, ou o coração dispara quando fala do chefe ou de alguma situação que remete ao trabalho. (UELITON PEREIRA).

“Quando o desânimo começa no final de semana, ao lembrar que no dia seguinte retomará a rotina e isso começa a aumentar a ponto de os sintomas começarem a um ou dois dias antes é um sinal. Muitos pacientes relatam que sonham, só falam no trabalho e sentem todos os incômodos possíveis, a ponto de começar a gerar faltas e outros. Cansaço excessivo – físico e mental, dor de cabeça frequente, alterações no apetite e no sono, dificuldades de concentração, sentimentos de fracasso e insegurança e negatividade constante são possíveis sintomas de adoecimento” (UELITON PEREIRA, PSICOLOGO |)

De acordo com os dados fornecidos pela Organização Mundial da Saúde, uma das maiores causas de afastamento é a depressão, sendo considerada a mais incapacitante do mundo, sendo que suas causas são o meio de ambiente laboral estressante e inadequado, que degrada psicologicamente o empregado. (Organização Mundial da Saúde)

O presente trabalho tem como principal objetivo definir a possibilidade de enquadramento depressão como acidente do trabalho, bem estabelecer as principais obrigações do empregador voltado ao oferecimento de um meio laboral saudável, a fim de que evitar os acontecimentos de danos à saúde dos trabalhadores.

## **1.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO**

Primeiro, podemos entender como conceito de trabalho uma carreira profissional, ou seja, uma atividade desenvolvida pelo ser humano capaz de gerar meios de prover o seu próprio sustento

e riquezas, possuindo diversas formas de labor conforme evolução da modernidade. (NASCIMENTO, Amauri Mascado. 2013. Pag. 43 a 50)

O marco principal para o surgimento do Direito do Trabalho foi a Revolução Francesa no Século XVIII, no qual acarretou mudanças significativas de produção da sociedade, deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. (NASCIMENTO, Amauri Mascado. 2013. Pag. 43 a 50)

Com a Revolução Industrial foram criadas as condições para a coletivização dos contratos e a formação dos atores coletivos, constituindo um fenômeno predominantemente econômico, dando ensejo ao surgimento da indústria e à divisão social do trabalho e à especialização do trabalhador. (NASCIMENTO, Amauri Mascado. 2013. Pag. 43 a 50) Com a mudança do Estado liberal para o Neoliberalismo, ocasionou o surgimento do Direito do Trabalho. O liberalismo pregava uma ordem econômica autorreguladora, onde muito embora permitia a livre troca do trabalho, o Estado possuía poderes limitados, onde a sua intervenção era mínima na esfera de ação dos indivíduos, sendo encarregado apenas de atividades relacionadas à segurança e a justiça. Já o Estado Neoliberalismo, prega pela interferência do Estado em questões econômico-sociais, devendo proteger seus trabalhadores, colocando o trabalho sob sua proteção, garantindo a liberdade de associação para a defesa das condições de trabalho e produção, reafirmando as normas de seguros sociais e permitindo a participação do trabalhador na empresa fixando salário e condições laborais. (NASCIMENTO, Amauri Mascado. 2013. Pag. 43 a 50)

Assim a evolução histórica do trabalho e suas mudanças à medida que a sociedade evoluiu resultaram no surgimento de uma legislação que estabelece os padrões mínimos de proteção, de modo que houve limitação da vontade das partes, impedindo a livre negociação entre as partes.

Desta forma, o Direito do Trabalho substituiu “a igualdade pura pela igualdade jurídica, como regra de direito que impõe o interesse geral sobre o particular sem que, entretanto, se anule o indivíduo”. (ROMAR, 2019, p.46)

Outro marco importante para o surgimento da legislação foi o Código de Napoleão, que difere o Direito Civil do Direito do Trabalho e, após o Estado perceber a importância da evolução da sociedade, ocorreu o “constitucionalismo social” esse movimento buscou incluir as leis trabalhistas em algumas constituições, reconhecendo que as leis sociais devem ser colocadas em

um nível mais alto de hierarquia jurídica, incluindo as leis trabalhistas nas Constituições. “As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos meninos e das mulheres” (NASCIMENTO, 2013,p.).

Como resultado, as primeiras leis trabalhistas foram fundadas nos direitos sociais e buscam proteger aqueles que estavam em desvantagem nas relações de trabalho: o proletariado, delimitando a jornada de trabalho, proibindo menores de trabalhar, regulamentando folgas.

O Direito do Trabalho no Brasil, se iniciou a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório Chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio dando início ao surgimento de normas jurídicas de proteção do trabalhador.

"Somente a partir de 1930, com a mudança da maneira de encarar a questão social, a legislação trabalhista começou a ganhar corpo, e inúmeras leis foram elaboradas, entre as quais destacamos o Decreto n. 19.671--A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho, o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulava a sindicalização, e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria. No âmbito do direito coletivo do trabalho, destacaram--se o Decreto n. 24.594, de 12 de julho de 1934, que estabelecia a reforma da Lei Sindical, e o Decreto--lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939, que regulava a associação profissional ou sindical." (ROMAR, 2019, p.51)

Em 1º de maio de 1973, houve a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo aprovada pelo Decreto-lei n. 5.425, que desde a sua entrada em vigor, sofreu inúmeras alterações, sendo que recentemente houve uma significativa mudança com a entrada da Lei 13.467/17, ocorrendo alteração de 54 artigos, inseridos 43 novos artigos e 9 revogações. (NASCIMENTO, Amauri Mascado. 2013. Pag. 43 a 50)

Muitas dessas mudanças, terão ramificações significativas para a estrutura do Direito do Trabalho e inaugurarão uma nova era das relações trabalhistas no Brasil.

## **2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO**

Os princípios são dispositivos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de base para suas instituições e evoluções, constituindo o núcleo inicial do próprio Direito, de modo que toda a estrutura científica da disciplina será construída em torno desses fundamentos. Miguel Reale os chama de princípios onivalentes, plurivalentes e monovalentes.

Os princípios têm a função de informar, orientar e normatizar tanto os aplicadores do direito do trabalho, quanto aos elaboradores de normas, o artigo 8º da CLT prevê que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem se socorrer aos princípios do Direito do Trabalho quando a lei for omissa. (2020. Advise Blog)

Todas as normas trabalhistas devem sempre respeitar o princípio da dignidade humana previsto na Constituição Federal, além de visar os valores sociais do trabalho, a CF também indicará em seu artigo 170 que os princípios gerais da atividade econômica a valorização do trabalho humano, a justiça social e a função social da propriedade e em seu artigo 5º a busca plena do emprego. (BRASIL, 1988)

Também se aplica ao direito do trabalho a liberdade do trabalho, a livre associação, a não discriminação, a proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, a proibição a qualquer discriminação no tocante de salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Assim, além dos princípios gerais indicados, o Direito do Trabalho possui princípios específicos que serão listados abaixo:

Princípio da Proteção, este princípio visa fornecer proteção legal para aqueles que são economicamente desfavorecidos, que se subdivide em três princípios: *in dubio pro misero*, no qual sempre em que houver dúvida em relação a interpretação de uma norma ou a validade de uma decisão, ela deverá pender para o lado empregado; norma mais favorável, esse subprincípio prevê que independente da lei específica sempre será aplicada a norma mais favorável ao empregado; condição mais benéfica, nesse subprincípio a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho prevê que quando houver mudança em cláusula regulares por parte da empresa, elas só poderão ser válidas para empregados que forem admitidas após a sua alteração. (2020. Advise Blog)

Princípio da Primazia da Realidade, de acordo com esse princípio, a verdade real deve triunfar sobre a relação formal, no intuito de coibir a coação dentro do ambiente do trabalho, assim em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade dos fatos. (2020. Advise Blog)

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, esse princípio prevê que todo o contrato de trabalho deve ser celebrado por prazo indeterminado, ou seja, de modo a durar indefinidamente, com exceção dos contratos a termo, aqueles com prazos determinados, podendo ser celebrados em contratos específicos e previstos na CLT, nesse princípio o contrato de trabalho, caracteriza-se pela continuidade, valorizando a permanência do empregado no vínculo empregatício, dada as vantagens que isso representa, pois, isto gera repercussões como elevação dos direitos trabalhistas, relação de emprego, investimento educacional e profissional e afirmações sociais dos indivíduos. (2020. Advise Blog)

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, esse princípio exige mútuo consentimento do empregado e ausência de prejuízo a ele, seja de forma direta ou indireta em qualquer alteração no contrato de trabalho do empregado, previsto no artigo 468 da Consolidação das Leis de Trabalho. (2020. Advise Blog)

Princípio da Intangibilidade Salarial, o salário do trabalho é a contraprestação máxima na relação de trabalho, de modo que, este princípio veda a mudança salarial que não seja benéfica ao empregado. O salário não pode ser retido pelo patrão, o trabalhador tem direito a receber o seu pagamento, no momento oportuno e combinado, sem qualquer desconto abusivo. A intangibilidade visa a coibir abusos, com exceção dos descontos em caso de previsões contratuais, ou prejuízos causados ao patrão e/ou em caso de decisões judiciais, como por exemplo: desconto de pensão alimentícia em folha de pagamento. (2020. Advise Blog)

Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos, os direitos são irrenunciáveis, sendo assim, ele não pode renunciar a seus direitos que foram conquistados através de acordos e Leis Trabalhistas, sendo permitido a negociação de valores e condições, mas jamais a irrenunciabilidade de um direito. (2020. Advise Blog)

Princípio da Razoabilidade, de acordo com Plá Rodriguez este princípio “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”, ou seja, nas relações de empregos devem ser priorizadas sempre a solução mais razoável para os conflitos advindos, podendo ser invocada tanto pelo empregador quanto pelo empregado. (2020. Advise Blog)

Princípio da boa-fé, esse princípio atinge a todas as partes da relação de emprego, ou seja, ao empregado e ao empregador. O empregado deve cumprir seu contrato sempre de boa-fé, colocando todo seu empenho no cumprimento de tarefas. O empregador, deve cumprir lealmente suas obrigações com o trabalhador. Assim, a boa-fé é um elemento essencial tanto no momento da celebração, quanto na execução do contrato . (2020. Advise Blog)

### **3. MUNDO DO TRABALHO**

O mundo do trabalho é um conjunto de fatores que engloba e situa a atividade laboral humana, o meio ambiente em que é realizada a atividade, as prescrições e normais que regulamenta as relações de trabalho, os produtos que delas são advindos, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade laboral se desenvolva. É um mundo que surge com a partir das relações que nascem motivadas pelo trabalho desenvolvida pelo obreiros, e simultaneamente conformam e regulamentam tais atividades.

Para Hegel, o trabalho se confunde com um processo transformacional, pois, naquilo que produz, o homem reconhece e é reconhecido, além disso, ele revela a relação social que existe em que sua decorrente da sua produção, assim, a partir da utilização dos instrumentos do trabalho, cria-se à relação dos homens com outros homens e com a natureza. (MARX, 1989.)

Na visão de Karl Marx, a essência do ser humano está no trabalho, pois através deste o homem transforma a natureza, trabalhando, o homem passa a ser relacionar com outros homens e, a partir daí, começa a produzir máquinas, obras de artes, criar instituições sociais, crenças religiosas, hábitos diferenças, essa convivência faz com que surge no homem modos de vidas diferentes e específicos, aprendendo com a experiência do outro novas potencialidades e capacidades, conseguindo dominar em partes as forças da natureza, colocando-as a seu serviço (MARX, 1989)



Assim, Marx entende que o trabalho é fator que faz a mediação entre o homem e a natureza, sendo essa expressão da vida humana, *“é o esforço do homem para regular seu metabolismo com a tão rica natureza”*, , dessa forma, quando o homem transforma a natureza, ele transforma também a si mesmo, *“o trabalho é uma atividade fundamental do homem, pois mediatiza a satisfação de suas necessidades diante da natureza e de outros homens”* (IAMAMOTO, 2001,p.)

Portanto, o mundo do trabalho é uma categoria ampla, difusa e complexa, característica e fundamental para sociedade e para vida de qualquer indivíduo, não somente para que este possa suprir suas necessidades, mas também torna o homem digno diante a sociedade na qual está inserido, fazendo parte da estrutura socioeconômica, cultural, dentre outras. Pode se dizer que ele possui uma categoria ampla, porque possibilita congrega conceitos como trabalho, relações de trabalho, salário, tecnologia, troca, lucro, vínculo empregatício, entre outras.

No mundo do trabalho encontram-se conflitos centrais que estruturam e regulam o sistema socioeconômico e político (MARX, 1993.).

#### **4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Conforme afirma Celso Antônio Pacheco Fiorillo (2003), meio ambiente do Trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homem ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores público, autônomos, etc.)

O ambiente do trabalho é regulamentado pela Lei 6.938/1981 em seu artigo 3º, inciso I, no qual conceitua como “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as duas formas. (TST, Jus.br)

Dessa forma, o ambiente do trabalho deve ser um local saudável para o trabalhador, não devendo se restringir a elementos como água, solo, ar, atmosfera, devendo ser sempre priorizada a saúde psíquico-físico do obreiro, pois os efeitos das atividades desenvolvidos atingem diretamente a qualidade de vida do trabalhador, conforme cita Júlio de César de Sá de Rocha “O meio ambiente do trabalho caracteriza-se, pois com a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se,

simbolicamente, afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui o pano de fundo das complexas relações biológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.” (JULÍO CESAR DE SÁ, 2002)

Uma das prioridades do Ministério Público do Trabalho, é a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, baseando-se pelo conceito de saúde e segurança elaborado pela Organização Mundial da Saúde, visando a prevenção de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais.

Portanto, para atingir a segurança no ambiente do trabalho, houve a criação de Normas Regulamentadoras (NR) que visam estabelecer os requisitos mínimos para a saúde e segurança mínima do trabalho.

As NRs surgiram em meados de 1978, através da portaria nº 3.214, a norma regulamentadora era relativa à medicina, higiene e segurança do trabalho e, conseqüentemente, estabeleceram a necessidade de as empresas constituírem o serviço especializado em Segurança do Trabalho. (PROMETAL EPIS)

Foram através das normas regulamentadoras que foi houve a definição das obrigações de cada empresa, portanto, em 1983 houve a promulgação da NR 1 – Disposições Gerais, que passou a constar em seu enunciado o seguinte:

1.1 As Normas Regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (Alteração dada pela Portaria n.º 06, de 09/03/83)”( Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20)

São no total 37 Normas Regulamentadoras que visam a proteger a saúde e a segurança física dos trabalhadores brasileiras, sendo até o presente momento 36 estão em vigor.

Existem determinadas atividades que submetem o empregado a condições adversas de trabalho, colocando em risco sua saúde ou integridade física, entre todas as condições de trabalho existente, se revelam as mais prejudiciais ao empregado os trabalhos em situação insalubres, perigosas e o acidentes do trabalho.

De acordo com FRANCISCO (2018), o trabalho insalubre é aquele em que o empregado deve estar exposto, por determinado período de tempo, a qualquer agente nocivo à saúde como químicos, físicos ou biológicos, que podem ocasionar uma doença ocupacional.

A insalubridade é regulamentada pelos artigos 189 a 190 da CLT e pela Norma Regulamentadora nº15 do Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho recebe um adicional por trabalho realizada nas condições citadas acima, podendo variadas entre 10% em grau mínimo, 20% em grau médio e 40% em grau máximo, de acordo com a perícia realizada, sendo que, sua base é calculada conforme o salário mínimo vigente à época.

O trabalho perigoso, é aquele em que o empregado exerce suas atividades exposto de modo habitual e permanente em perigo de elevado grau, na qual, a atividade ou a ferramenta utilizada pode provocar lesões à integridade física do trabalhador, como por exemplo inflamáveis, explosivos, energia elétrica, nas atividades de vigilante ou de motoboy.

A periculosidade é definida pelos artigos 193 a 196 da CLT e pela Norma Regulamentadora nº16 do Ministério do Trabalho e Emprego e pela Portaria nº 518/03 do MTE, sendo que seu adicional é de 30% sobre o salário base do empregado. (PORTARIA Nº 518/03 DO MTE)

O Procurador Raimundo Simão de Melo, o trabalhador penoso depende de contexto mais amplo, devendo ser considerado o trabalho no conjunto que possa gerar lesões, moléstias profissionais e danos “O trabalho penoso é trabalho desgastante para a pessoa humana, é o tipo de trabalho que por si ou pelas condições em que é exercido, expõe o trabalhador a um esforço além do normal para as demais atividades e provoca desgaste acentuado no organismo humano. É o trabalho que, pela natureza das funções ou em razão de fatores ambientais, provoca uma sobrecarga física e/ou psíquica para o trabalhador. (MELO)

Assim, cumpre destacar que é direito do trabalhador um ambiente laboral equilibrado, que contempla a saúde física e psicológica do trabalhador, é um direito difuso, atingindo toda coletividade. Leciona Raimundo Simão de Melo “Direito ambiental do trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (art. 196 da CF/1988 (LGL\1988\3)), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225 da CF/1988 (LGL\1988\3). É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes

de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.”

## **5. ACIDENTE DO TRABALHO E EQUIPARAÇÃO A ACIDENTE DO TRABALHO.**

De acordo com a Lei nº 8.213/91 podemos conceituar o acidente do trabalho como aquele que acontece que ocorre com o empregado em decorrência de suas atividades profissionais, provocando lesão corporal ou alguma perturbação funcional que resulte na perda ou na redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, ou na morte. (TST, Jus.br)

Trata-se de lesão corporal aquela que causa danos ao corpo do empregado, como por exemplos: fratura, cortes, amputação, contusão, torção, etc. Ou seja, aquela que abala a integridade física do empregador causando lhe alguma alteração, anatômica ou funcional, interna ou externa. O art. 19 de Lei nº 8.213/91 dispõe que:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa 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.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Os acidentes de trabalho podem ser classificados como: típico, quando a ocorrência é imprevista e indesejável, instantânea ou não, relacionada como o exercício do trabalho, de que resulte ou possa resultar lesão pessoal. (TST, Jus.br) Os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceitua: “Doença Profissional, é aquela 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. Doença do Trabalho: aquela 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.” (KATY BRIANEZI, Jusbrasil)

O art. 21 da lei nº 8.213/91 dispões sobre a equiparação ao acidente do trabalho:

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. § 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho. (Lei. 8.213/91, art. 21)

Assim a configuração do acidente de trabalho, por equiparação, quando as atividades laborais comprovadamente concorrem para o agravamento e a aceleração da enfermidade do trabalhador, ainda que preexistente ou degenerativa, culminando na perda ou redução da capacidade de trabalho.

## **6. DEPRESSÃO E ACIDENTE DO TRABALHO.**

Consoante a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão é uma das doenças mais frequentes na população mundial, constituindo-se uma das maiores questões de saúde pública, estima-se que 121 milhões de pessoas sofrem com a doença, sendo que 17 milhões só no Brasil. (Organização Mundial da Saúde)

Os episódios depressivos se encontram previstos na Lista do CID 10 (Classificação de Doenças e problemas Relacionadas à saúde, seus códigos são:

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.

Conforme demonstra acima, o CID F32, classifica episódios depressivos como um único episódio, podendo ser seus sintomas de leve a moderado. Já o Transtorno Depressivo recorrente, é caracterizado por vários episódios.

É uma doença com difícil diagnóstico, conforme leciona 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. (NEVES, 2011)

Os diversos sintomas da depressão são vários e de caráter duradouro, que são devido a uma variedade de fatores, sendo os mais significativos o estresse e o estresse causado pelas condições do ambiente de trabalho.

Conforme os ensinamentos do Dr. Bruno Farah, a simples tristeza não é depressão e para tanto, apresenta uma lista de sintomas para que seja determinada a presença da depressão: 1. Humor Deprimido na maior parte do tempo; 2. Interesse diminuído ou perda de prazer nas atividades diárias (anedonia); 3. Sensação de inutilidade ou culpa excessiva; 4. Indecisão ou diminuição na capacidade de concentração; 5. Fadiga ou falta de energia; 6. Insônia ou sono excessivo; 7. Agitação ou lentidão de movimentos; 8. Perda ou ganho de peso; 9. Ideias recorrentes de morte ou suicídio.

Embora o transtorno depressivo é uma doença de multifatores, existem casos em que a atividade desenvolvida pelo empregado é um fator determinante para desencadear ou agravar a doença, configurando-a como doença ocupacional.

Em geral para o diagnóstico de depressão são necessários a presença de cinco ou mais sintomas da lista acima, necessariamente incluindo a presença de humor deprimido e/ou perda do prazer nas atividades diárias por no mínimo duas semanas.

Entendem os autores “A **tristeza é uma reação não patológica à perda**, um aspecto inerente à natureza humana: a capacidade de sentir tristeza não patológica é uma adaptação selecionada biologicamente pela evolução da espécie para lidar com a perda”.

(WAKEFIEL; HORWITH apud FARAH, 2016, p.)

A OMS (Organização Mundial de Saúde) já classificou em 2017 a depressão como uma das maiores causas de incapacidade para o trabalho do mundo. No Brasil, afeta 5% da população, sendo a segunda maior causa de afastamento do trabalho. Segundo ainda Ehrenberg, a empresa hoje “é a antessala da depressão contemporânea”, (FARAH, 2016, p. 19).

Atualmente, as práticas de gestão utilizadas na empresa podem ser consideradas condições ideais de trabalho para ocasionarem ou ao menos contribuir para o surgimento e agravamento dos casos de depressão, como por exemplo Gestão por Competência, uma metodologia utilizada em recursos humanos para gerenciar e desenvolver ao máximo as habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais, tendo como objetivo identificar as expectativas das empresas para os colaboradores usada de forma abusiva pelas empresas, com sistemas de avaliações individuais estimulando a competitividade entre os trabalhadores, cobrando resultados o tempo todo, assédio moral pelo empregador ou seus prepostos, jornada de trabalho abusiva e excedente com supressão de intervalos.

É necessário considerar que embora a depressão não esteja relacionada no rol de doenças ocupacionais elaborado pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social (Decreto nº 3.048/99), o artigo 20, § 2º, da Lei 8.213/91, deixa claro que referido rol é exemplificativo e, em casos excepcionais, a doença não incluída nessa relação pode ser considerada como acidente do trabalho, conforme precedentes:

**DOENÇA OCUPACIONAL. DEPRESSÃO. COMPROVAÇÃO DA RELAÇÃO CONCAUSAL COM O LABOR PRESTADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR CONFIGURADA. Identificado que o trabalho atuou como fator concausal para o desencadeamento do quadro de depressão identificado pelo perito, em decorrência de cobranças indevidas suportadas pelo reclamante oriundas de supervisor designado pela reclamada, resta presente a conduta omissiva em propiciar meio ambiente de trabalho sadio para o empregado, preservando sua integridade mental e psíquica no trabalho. Devida indenização por danos morais, em razão dos transtornos experimentados, cujo valor arbitrado é reduzido por se tratar de nexo concausal.** Recurso da reclamada parcialmente provido. (TRT-4 - ROT: 00210959220175040733, Data de Julgamento: 13/07/2020, 2ª Turma) (grifo nosso)

Pressões para entregar serviços, para atingir metas, estão entre os principais motivos para o aumento do pedido de auxílio-doença nos casos de depressão no ambiente de trabalho. Segundo informações do Ministério da Previdência Social, em 2013, 61 mil pessoas receberam o benefício, um aumento de 5,5% de afastamento por episódio depressivo, em relação a 2012.



Um dos fatores que costumam desencadear a depressão – uma das principais causas do suicídio – **é a pressão no ambiente do trabalho**, situação que piorou com a pandemia de Covid-19.

As empresas que não possuem o mínimo de preparo é uma das principais causas de depressão e estresse, devido à grande sobrecarga, jornadas excessivas, pressão por busca de resultados inalcançáveis, ambiente totalmente insalubre sem condição mínima de higiene, humilhação, falta de autonomia do emprego, falta de incentivo e oportunidade de crescimento dentro da empresa, salário inapropriado a função e o desempenho de atividades sem compatibilidade com a função do empregado, são fatores fundamentais para esse grande estresse sofrido nos dias atuais.

Explica o professor Allan Zeek, especialista em comportamento humano.

“A verdade é que, cada vez mais, vivemos como máquinas, trabalhando sob pressão e com prazos apertados. Isso afeta o nosso sistema imunológico, nosso cérebro e pode, a longo prazo, causar distúrbios neuropsiquiátricos - como ansiedade, depressão e síndrome de Burnout, depressão em decorrência do trabalho” (Allan Zeek)

O especialista ainda aponta que as cobranças podem partir até mesmo do próprio empregado, pois ficam com medo de serem apontados como pessoas incompetentes e com vergonha por não conseguir chegar no sucesso profissional. (ALLAN ZEEK)

Dessa forma, quando resta caracterizada que a empresa como causa ou concausa para o surgimento da depressão deve ser considerada como acidente de trabalho, nos termos dos art. 20 e 21 da Lei 8.213/91., pois é obrigação da empresa garantir um local de trabalho adequado para seus empregados, zelar pela sua saúde e bem estar, o que envolve a prevenção das doenças laborais típicas de suas atividades, bem como amparo do trabalhador que venha a ser acometido com enfermidade decorrente de seu labor.

### **6.1. NEXO CAUSAL ENTRE DEPRESSÃO E AMBIENTE DO TRABALHO**

A configuração do nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho exercido pelo trabalhador é uma das características mais essenciais para a caracterização da doença do trabalho. Pois, para

que seja a enfermidade equiparada a acidente do trabalho é necessário considerar a relação de causa e efeito entre a doença e o labor exercido.

O nexos causal é importante para que possa determinar se houve o surgimento ou o agravamento da doença, pois quando não ocorrem determinadas condições de trabalho, não há o surgimento da doença.

Para que se consiga estabelecer o nexos de causalidade é necessário responder ao questionário da Resolução INSS/DC 10/99, levando em consideração a estrutura organizacional da empresa, exigências e metas pessoais, o relacionamento com os colegas de trabalho em principal os superiores hierárquicos.

Nesse sentido a Medicina do Trabalho surgiu para verificar às questões referente a acidentes e doenças ocupacionais, tendo como base o conhecimento médico no campo do trabalho para estabelecer a causa e efeito da doença e o meio ambiente de trabalho

Quanto a depressão, está possui uma alta dificuldade para descobrir qual a causa do seu surgimento, principalmente por tratar de uma doença que possui multifatores, sua causa pode ser: genética, biológica e psicossociais, de forma que o quadro de depressão decorre da soma de fatores, surgindo o trabalho em algumas circunstâncias como um fato desencadeante/agravante da doença. Leciona Abreu (2005, pag. 58):

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 nexos etiológico, deve-se ressaltar que, quase sempre, este é reconhecido com base na probabilidade. Na maioria das vezes o nexos causal não fica provado, cabe ao perito aferir pela descrição da doença.

Portanto, as condições relativas ao meio ambiente do trabalho devem ser avaliadas de acordo com o caso concreto, analisando os aspectos ocupacionais (condições de trabalho e tarefas), osteomusculares (doenças por atividades repetitivas, que demanda força), de saúde mental

(estresses, transtornos mentais), além de outras enfermidades. Em relação à depressão tem que se avaliar como a estrutura organizacional do trabalho atuou no agravamento ou surgimento da depressão, deve-se levar em consideração o estresse profissional, assédio moral, metas abusivas em que o obreiro possa estar submetido.

Frisa-se que o art. 21, I da Lei 8.213/91 prevê a teoria do nexo de causalidade, pois afirma que ainda que o acidente do trabalho ou surgimento da enfermidade não tenha sido causa única pode ser equiparado a acidente do trabalho quando tiver contribuído diretamente (BRASIL, 1991)

Temos assim que o nexo causal não é exclusivo como causa, mas pode ter sido autuado como concausa, o que geralmente acontece nos casos de depressão, justamente por ela se tratar de uma doença multifatorial, na qual surgiu devido a vários fatores. Observe-se para tanto a decisão do Tribunal Superior do Trabalho:

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: 376008520075040030, Relator: José Roberto Freire

Pimenta, Data de Julgamento: 15/04/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).

Pela dificuldade da configuração do nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho é essencial que seja realizada perícia médica por profissional especializado em psiquiatria, na qual auxilia na prova do nexo de causalidade envolvendo a depressão.

Entretanto, a perícia somente é realizada por meio de via judicial na qual analisará os antecedentes pessoais e familiares do obreiro, exames físico psíquicos, investigação de possíveis causas, observação da infraestrutura do trabalho, relacionamentos com colegas de trabalhos e superiores, exposição agentes tóxicos e estressores psicossociais no trabalho, excesso de atividades, pressão no trabalho. (TEIXEIRA, 2007)

Ensina Abreu (2005, p.79)

Entretanto, em que pese o sobredito, na prática, pouco tem se cogitado da possibilidade do reconhecimento deste nexo 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.

Ainda com avanços da medicina e da psicologia no estudo da depressão, seu reconhecimento como doença ocupacional legítima ainda enfrenta desafios, tendo uma discordância entre avanço médico e desenvolvimento jurídico insuficiente quanto ao tema.

Por um lado, a ciência conhece que a infraestrutura do trabalho influencia na saúde mental do empregado, causando transtornos mentais como a depressão e por outro lado no plano jurídico há dificuldade no reconhecimento da depressão decorrente das condições do trabalho exercido (AMANDA CUNHA, 2017)

## **7. CONCLUSÃO**

A depressão atualmente é uma das doenças que mais causam afastamento de trabalhadores, sendo uma das mais incapacitante no mundo, segundo a OMS – Organização Mundial da Saúde.

Conforme apresentado neste artigo, em um primeiro momento tratamos sobre a história do direito do trabalho para podermos entender quais as garantias de direito que o empregador adquiriu ao longo dos anos, logo após tratamos dos princípios norteadores do direito do trabalho com intuito em dar enfoque nos princípios mais importantes para nosso estudo, sendo ele o princípio da proteção ao trabalho, no qual garante proteção legal para aqueles que são economicamente desfavorecido.

Logo, analisamos o meio ambiente do trabalho, regulamentado pela Lei 6.938/1981 em seu artigo 3º, estabelecendo que deve ser um local saudável para o trabalhador, não devendo se restringir a elementos como água, solo, ar, atmosfera, devendo ser sempre priorizada a saúde psíquico-físico do obreiro, distinguindo o trabalho insalubre do trabalho penoso.

Adentrando assim, no tópico relativo a acidente do trabalho e sua equiparação, quando as atividades laborais comprovadamente concorrem para o agravamento e a aceleração da enfermidade do trabalhador.

Em sequência ao adentrarmos ao tópico de depressão e acidente do trabalho, analisamos a depressão, como uma das mais frequentes na população mundial, estimando-se que mais de 121 milhões de pessoas sofrem com a doença, além de ser considerada uma das doenças mais incapacitante. Vimos que a os sintomas da depressão são vários e de caráter duradouro, sendo esta uma doença que possui diversos fatores, incluindo pressão no ambiente do trabalho.

Vimos que empresas que possuem pouca aptidão, infraestrutura desorganização, que impõe metas abusivas e inalcançáveis, competição entre os trabalhadores, jornada excedente, supressão de direitos trabalhistas como por exemplo supressão de intervalos para refeição e descanso, assédio moral por parte dos empregadores e prepostos, podem atuam de forma direta para o surgimento do desenvolvimento da doença ou até mesmo para o agravamento.

Assim o principal objetivo dessa trabalho é observar a possibilidade do enquadramento dessa enfermidade como doença ocupacional de forma equiparada, ainda que ela não esteja no rol de doenças ocupacionais elaborado pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social , pois é obrigação da empresa a garantia de um local de trabalho adequado para seus empregadores, zelar pela sua saúde e bem estar, prevenindo o surgimento de doenças ocupacionais típicas de atividades, preparando o trabalhador que venha a ser acometido pela enfermidade.

Entendemos ainda que as empresas podem aderir a projetos que envolvem a saúde mental do trabalhador por meio de palestrar com enfoque na saúde psíquica dos trabalhadores, treinamentos para os superiores hierárquicos (chefes, encarregados) para que estes saibam organizar o meio laboral, adequando as metas e ainda em relação a empresas maiores a disponibilização de uma psicóloga com o intuito de garantir a saúde mental do empregador e evitar futuras responsabilidades desta.

Assim, podemos concluir o presente artigo cumpriu com seu o seu principal objetivo de analisara possibilidade da equiparação da depressão como acidente do trabalho, levando em consideração o ambiente insalubre do trabalhador com causador direito ou até como atuando como concausa para os episódios depressivos envolvendo o trabalhador, analise inclusive de extrema importância, pois ainda não foi pacificado entre os tribunais, diante das dificuldades da fixação do nexos de causalidade.

Ainda os objetivos específicos também foram cumpridos, devido a análise dos estudos psicológicos e psicossociais do quadro depressivos, quais os seus principais sintomas e dificuldades de diagnóstico, abordando ainda as consequências dos julgamentos a respeito do tema.

## **8. REFERÊNCIAS**

A história do Direito do Trabalho e a evolução do Direito do Trabalho no Brasil. TRT-4. Disponível em:

[https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o\)%20e%20a%20sociedade%20industrial.](https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/415206#:~:text=O%20Direito%20do%20Trabalho%2C%20como,subordina%C3%A7%C3%A3o)%20e%20a%20sociedade%20industrial. Acesso em: 01 de Abril de 2022.) Acesso em: 01 de Abril de 2022.

FIORILLO. CELSO ANTONIO PACHECO, **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**, 4ªed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

"SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005. v. 1, p. 39." (ROMAR, 2019, p.79)

BRASIL. Constituição da República FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

Acesso em: 04 de Abril de 2022.

\_\_\_\_\_. 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.

O que são e para que servem as NRs. 2015. Disponível em: <https://www.prometalepis.com.br/blog/10-o-que-sao-e-para-que-servem-as-nrs/>.

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

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 11. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 1984. p. 299.

FRANCISCO, Willian. A diferença entre o trabalho insalubre, perigoso e penoso. Características e adicionais sobre o salário. Jusbrasil. Publicado em 2018. Disponível em <https://williangfrancisco.jusbrasil.com.br/artigos/585689441/a-diferenca-entre-o-trabalho-insalubre-perigoso-e-penoso>.

Princípios do Direito do Trabalho: conheça as funções práticas. Disponível em: <https://blog.advise.com.br/principios-do-direito-do-trabalho-2/>.

Cérebro: 8 maiores inimigos para o bom funcionamento. Disponível em <https://anatomiademaleitora.com/2021/08/26/cerebro-8-maiores-inimigos-para-o-bom-funcionamento/>.

O princípio protetivo e a reforma trabalhista. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/316823/o-principio-protetivo-e-a-reforma-trabalhista>.

BRIANEZI, Katy. Qual a diferença entre doença profissional e doença do trabalho?. Disponível em: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/295815/qual-a-diferenca-entre-doenca-profissional-e-doenca-do-trabalho-katy>.

