

# Globalização e melancolia: a depressão como doença ocupacional

*Globalization and melancholy:  
depression as an occupational disease*

**DOROTHEE SUSANNE RÜDIGER**

Mestre e doutora em Direito pela Universidade de São Paulo.  
Graduação em Rechtswissenschaften. Universität Freiburg, Alemanha.  
Professora na Universidade Católica de Santos, Unisantos. Psicanalista  
do Instituto da Psicanálise Lacaniana – IPLA, São Paulo.  
*dorotheerudiger@gmail.com*

**RESUMO** O artigo trata da depressão como doença ocupacional. Apontada por estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das doenças que, em escala mundial, mais afastam trabalhadores do exercício de seu trabalho, é, do ponto de vista jurídico, pouco estudada. O presente estudo contextualiza o fenômeno da ocorrência epidêmica da depressão no cenário mundial e na transformação das relações de trabalho. Indaga, por fim, a partir de um ponto de vista psicanalítico, a posição do direito de apenas “remediar” as consequências das transformações do meio ambiente do trabalho propícias a causar a doença, sem, no entanto, apontar para meios jurídicos de sua prevenção.

**Palavras-chave:** DIREITO GLOBAL; DIREITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO; DEPRESSÃO; DOENÇA OCUPACIONAL.

**ABSTRACT** The article deals with depression as an occupational disease. Reported by the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO) as one of the diseases that most take workers away from their work worldwide, from the legal point of view depression is little studied. This paper contextualizes the phenomenon of the epidemic occurrence of depression on the world stage and in the transformation of labor relations. Finally, it questions, from a psychoanalytic point of view, the position of law regarding the labor environment’s transformations that are likely to cause the disease, acting as a “remedy” for its consequences without pointing to legal measures for its prevention.

**Keywords:** GLOBAL LAW; ENVIRONMENTAL LABOR LAW; DEPRESSION; OCCUPATIONAL DISEASE.

“Eu tinha um cão negro: seu nome era depressão.”

A frase citada, atribuída a Winston Churchill, talvez dê conta daquilo que ocorre, quando alguém é acometido por tristeza profunda, que é um dos sintomas de uma doença mental que está se espalhando como uma epidemia pelo mundo globalizado. Ao que parece, vivemos hoje assombrados pela perda de algo indefinível: ideais, segurança, norte. A depressão, ou melancolia, como a denominavam antigamente, faz-se presente também no ambiente do trabalho. Este está, há décadas, sujeito a graves transformações. Em muitas empresas, as relações de trabalho deixaram de ser hierarquizadas, introduziram-se novas técnicas de gestão do trabalho, mas nem por isso os trabalhadores tornaram-se mais contentes e felizes. Segundo órgãos internacionais, tais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), há indícios de que a busca por competitividade leva ao estresse, que causa depressão em milhões de trabalhadores no mundo (OIT, 2013, p. 8). Em outras palavras, o ambiente do trabalho contemporâneo gera, em muitas categorias profissionais, a depressão como principal doença ocupacional.

As relações de trabalho no Brasil não escapam dessa tendência mundial. Segundo dados do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), a doença mental foi responsável, no ano de 2013, por 61.044 afastamentos do trabalho no Brasil. Estudos sobre esse fenômeno apontam como causas objetivas as transformações das relações de trabalho no contexto da globalização e as dificuldades subjetivas de conviver com elas. Sendo a depressão ocasionada pelo ambiente de trabalho hostil ao trabalhador, haveria, uma vez diagnosticada sua origem, efeitos jurídicos que abarcariam desde o afastamento do trabalho até a obrigação do empregador de indenizar o trabalhador por danos materiais e morais (TEIXEIRA, 2007).

O presente artigo pretende acrescentar algumas reflexões sobre essa tese, defendida por poucos autores no campo do direito do trabalho. Pois, como muito bem apontam, há dificuldades subjetivas que os trabalhadores enfrentam quando são obrigados a conviver, não somente com as transformações do meio ambiente do trabalho contemporâneo, como também com as mudanças nos laços sociais ocasionados pela globalização e, na maioria dos países ocidentais, pela sociedade pós-moderna. Uma das contribuições para o debate das consequências psíquicas do novo ambiente do trabalho pode ser dada pela psicanálise, segundo a qual as psicopatologias são defesas contra as exigências da civilização que, antes de tudo, causam angústia.

## CENÁRIO GLOBAL E TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Não há como pensar os fenômenos ligados à globalização sem, ao mesmo tempo, empreender uma análise de seu correlato cultural: a pós-modernidade. *Líquida*,

como quer Zygmunt Bauman (2001), a modernidade apresenta-se em crise nas belas artes, na ciência, na política e no direito. Recria permanentemente novos laços sociais, transformando nossa maneira de olhar e perceber o mundo (BAUMAN, 2001; FORBES, 2003; LYOTARD, 1998; TOURAINÉ, 2006). Novas tecnologias surgem para revolucionar a vida em comunidade, e não somente as relações de trabalho.

A globalização contemporânea é consequência do cenário histórico do segundo pós-guerra. Nesse cenário, aparece o Estado do bem-estar social, o *welfare-state*, como principal ator que desempenha, principalmente nos países capitalistas destruídos pela Segunda Grande Guerra, o papel de um verdadeiro “vetor do progresso” (ROTH, 1998, p. 17). A ideia política que está na base do Estado do bem-estar social é que a prosperidade gerada pela economia deve ser distribuída entre o capital e o trabalho. Instrumento dessa distribuição da riqueza gerada pela economia nacional é a garantia de direitos sociais por parte, principalmente, do direito estatal. Assim, cabe ao Estado criar e garantir a aplicação dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, dos direitos à previdência social, à educação e à saúde, do direito da infância e da juventude e do direito da família, dentre outros direitos destinados ao bem-estar da população. No *welfare-state*, a efetiva garantia de direitos sociais pelo Estado representa, portanto, um instrumento de distribuição dos ganhos do capital com o crescimento da economia do pós-guerra (HARVEY, 1998, p. 129).

No contexto do segundo pós-guerra, a política do Estado do bem-estar social é levada a cabo pelos Estados nacionais politicamente mergulhados na Guerra Fria. Apesar do clima de tensão entre os Estados Unidos e seus aliados, por um lado, e a União Soviética, por outro, e, apesar dos conflitos armados pela complexa emancipação política dos povos das antigas colônias imperialistas, o período histórico é marcado por uma riqueza que deixa Eric Hobsbawm falar em uma “época de ouro” (1995, p. 223 ss).

E, quando ainda nem se cogitava a globalização da economia, firma-se, em 1948, o General Agreement on Tariffs and Trade (GATT). Não por um acaso, no mesmo ano, é pronunciada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, ponto de partida para elevar a garantia dos direitos fundamentais a um patamar internacional.

No entanto, essa época de ouro do capitalismo, com distribuição de renda para os trabalhadores, dura pouco. Durante os anos 1960, o capitalismo sofre uma crise que arrasta consigo o *welfare state*. O Estado torna-se devedor de suas promessas normativas não cumpridas. O rompimento com o acordo de Bretton Woods, que estabelecia uma rígida política cambial, prevendo, dentre outras normas, restrições para a circulação da moeda fora das fronteiras dos Estados nacionais, inaugura, em 1973, a época da globalização (HARVEY, 1998, p. 117).

A nova possibilidade da circulação de capital pelo globo constitui uma saída para a crise do capitalismo. O domínio do capital financeiro, o investimento direto

dos bancos na produção, a concorrência mundial pela desconstrução das barreiras alfandegárias na Europa, nas Américas e no antigo bloco soviético fazem parte desse novo cenário (CHESNAIS, 1996). Os Estados adotam uma política conhecida como neoliberal. A privatização de empresas públicas e a redução das prestações sociais dos Estados são a consequência.

Ao mesmo tempo, há uma profunda mudança cultural em curso. Fruto da inquietação que se manifesta por múltiplos movimentos a partir de 1968, a *modernidade líquida* (BAUMAN, 2001) transforma o jeito de sentir e perceber. Na arte, as fronteiras entre o passado, o presente e o futuro desfazem-se. Das sobras do passado, a arquitetura pós-moderna faz um novo estilo, e os fragmentos da história são recompostos em colagens. Transgressões, como as havidas entre a realidade e a virtualidade, entre o sonho e o cotidiano, entre a razão e a fantasia, entre o masculino e o feminino, entre ser humano e ser máquina são tema de filmes como *Asas do desejo*, *Blade Runner* e *Matrix* (HARVEY, 1998, p. 277 ss).

A cultura pós-moderna é sinal de que estamos diante de uma nova subjetividade, a partir da qual o psicanalista francês Jacques Lacan constatou a dissolução da chamada metáfora paterna (LACAN, 1991). As grandes figuras paternas, onipresentes como referências políticas e culturais, deixaram de existir. As instituições sociais verticalizadas (família, empresa, Estado, Igreja) vão se pulverizando. O sujeito da pós-modernidade passa a ser desorientado, “desbussolado”, apresentando novos sintomas, como fracasso escolar e toxicomania. Crimes são cometidos com requintes de violência inusitada e entra-se em depressão (FORBES, 2007).

Se, por um lado, assistimos à desintegração dos laços sociais tradicionais, por outro lado, estamos cada vez mais conectados em redes profissionais e sociais. A tecnologia da informação possibilitou a organização em redes a familiares, amigos, trabalhadores, empresas. Essas últimas, embora concorrendo entre si, reconectam-se e reorganizam-se. Isoladas pela competição, mas com fins que comungam entre si, essas empresas experimentam o que Manuel Castells chama de “paradoxo entre a rede e o ser” (CASTELLS, 1999, p. 23).

Diante das transformações culturais da pós-modernidade e da organização da sociedade em rede, os laços sociais também se transformaram; afetam a convivência de pessoas nas instituições, desde a família até a empresa e o Estado, e ocasionam um mal-estar na sociedade contemporânea. Parafraseando o sociólogo italiano Domenico De Masi, vivemos numa era triste (DE MASI, 2014, p. 16 ss).

Como já foi dito, há autores que ligam esse mal-estar que se manifesta no ambiente do trabalho às profundas transformações pelas quais as empresas passaram nas últimas décadas. As grandes empresas *fordistas*, instituições organizadas e administradas hierarquicamente em grandes estabelecimentos locais, estão cedendo a

redes de empresas *toyotistas*, que não se propõem a manter grandes estabelecimentos produtivos. Contratam um mínimo de trabalhadores polivalentes e, se necessário, serviços terceirizados para suprir a demanda de serviços especializados ou de serviços que dão conta de um eventual aumento da demanda da produção. Tiram proveito da diversidade das condições de trabalho existentes em cada empresa local que faz parte da organização em rede. A organização *toyotista* afeta as relações de trabalho. Foi capaz de dividir o corpo social que ainda existe nas empresas administradas nos ditames do *fordismo*. Consequência disso é o enfraquecimento de organizações de classe dos trabalhadores.<sup>1</sup> Do ponto de vista jurídico, a passagem do *fordismo* ao *toyotismo* implica a flexibilização das relações individuais e coletivas de trabalho (RUDIGER, 2001).

O *toyotismo* é responsável por uma profunda reorganização do ambiente de trabalho. Se havia nas grandes empresas organizadas como instituições a convivência dos trabalhadores em grandes estabelecimentos, as empresas organizadas em redes trabalham independentes do local onde se instalam. Cada vez mais, existem possibilidades de teletrabalho, no qual pouco importa onde o trabalhador exerce suas atividades. Se, no *fordismo*, os trabalhadores estão inseridos em uma instituição, nas redes *toyotistas* fazem parte de uma organização (CORIAT, 1994, 29 ss). Essa organização realiza alianças estratégicas entre empresas para *externalizar* os riscos da contratação de trabalhadores (CHESNAIS, 1996, p. 104). Como Karl Marx já dizia, ao capital interessa separar o trabalho do trabalhador, pois o trabalho deve se tornar mercadoria.<sup>2</sup> Fragmentando o que consistia no corpo dos trabalhadores coletivizados na empresa *fordista*, o capital organizado em rede, não por último, consegue desmantelar os sindicatos que encontravam nesse corpo seu princípio de organização.

## O AMBIENTE DO TRABALHO COMO GERADOR DE DEPRESSÃO

Entre os poucos juristas que estudam o fenômeno da depressão como doença do trabalho prevalece tese de que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho nos últimos quarenta anos são os fatores sociais, econômicos e culturais responsáveis por essa verdadeira epidemia. Haveria um nexo causal entre a depressão e as transformações do meio ambiente social do trabalho (PADILHA, 2002, p. 20),

<sup>1</sup> Ricardo Antunes vê a emergência de uma nova “classe que vive do trabalho” (ANTUNES, 2003, p. 213 ss.).

<sup>2</sup> Escreve Marx: “O trabalho não reproduz somente mercadorias: produz a si próprio e o trabalhador como uma *mercadoria* na medida em que produz mercadorias. O objeto que o trabalho produz, isto é, seu produto, retorna a encará-lo como um *ser estranho*, como um *poder independente* de seu produtor. O produto do trabalho é o trabalho que se fixa num objeto, tornou-se coisa, é a reificação do trabalho. (*Grifos* no original, tradução do alemão pela autora) (MARX, 1973, p. 511 ss.).

cada vez mais exigente e estafante. Alguns tribunais reconhecem hoje a depressão como uma doença ocupacional (BRASIL, s.d.).

A tese de que as transformações do ambiente de trabalho possam causar depressão é sustentada pela OIT, que aponta para as mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais do trabalho como corresponsáveis pela ocorrência de doenças ocupacionais, incluindo as mentais. A OIT alerta:

O stresse relacionado com o trabalho e as suas consequências para a saúde tornaram-se numa questão extremamente preocupante. As empresas estão cada vez mais a ser confrontadas com casos de assédio psicológico, intimidação, assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência. Numa tentativa de lidar com o stresse, os trabalhadores poderão recorrer a comportamentos pouco saudáveis, tais como o abuso de álcool e drogas. Foram identificadas relações entre o stresse e doenças músculo-esqueléticas, cardíacas e do sistema digestivo. Se prolongado, o stresse relacionado com o trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares graves. Além disso, a crise econômica e a recessão levaram a um aumento do stresse relacionado com o trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, tendo mesmo conduzido algumas pessoas ao extremo do suicídio. (OIT, 2013, p. 8).

Diante desse quadro, a OIT preconiza maiores estudos sobre os ambientes de trabalho e as possibilidades de prevenção das doenças que neles possam surgir.

## **DEPRESSÃO COMO PANDEMIA**

O problema da proliferação da depressão e de outras doenças mentais como doenças ocupacionais está intimamente ligado às transformações gerais dos laços sociais na contemporaneidade, dos quais as relações de trabalho fazem parte. Passamos, nas últimas décadas, por transformações, não somente do cenário político global, como também na vida cotidiana, da qual os laços sociais e afetivos são parte fundamental. No que diz respeito aos trabalhadores, estes, há poucas décadas, conviviam em suas relações de trabalho com técnicas empresarias de gerência vertical. Foram obrigados, em poucos anos, a responder às transformações contemporâneas na gestão do trabalho que deles exige flexibilidade, trabalho *just-in-time*, capacidade de trabalhar em rede e em tempo real. Estudos da OMS só corroboram a tese de que os trabalhadores mal conseguem lidar com essas transformações do meio ambiente do trabalho (CURVINA, 2012).

A depressão é circunscrita nas letras F32 e F33 da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10) como “rebaixamento do humor,

redução de energia e diminuição da atividade”, quando “existe alteração da capacidade de experimentar prazer, perda de interesse, diminuição da capacidade de concentração, associadas em geral a fadiga importante, mesmo após um esforço mínimo” (OMS, 2014). Dependendo do quadro que o paciente apresenta, essa doença pode ser leve, moderada ou grave, aguda ou crônica. O que preocupa é que, segundo dados da OMS, hoje, 350 milhões de pessoas no mundo sofrem de depressão. A OMS estima que essa doença já seja, em escala mundial, a quarta maior causa de invalidez. Projeta que, em 2020, a depressão será a maior causa de incapacidade para o trabalho (BROMET, 2011). A depressão tornou-se, a julgar pela OMS, verdadeira pandemia.

## **DEPRESSÃO COMO DOENÇA DO TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO**

Há poucos estudos jurídicos a respeito das relações de trabalho e da depressão como doença ocupacional. Uma das poucas monografias sobre o assunto, de autoria de Sueli Teixeira (2007), aborda o fenômeno a partir dos resultados de pesquisas no campo da medicina do trabalho. Chama atenção que a depressão ocorra com mais frequência em alguns ramos da atividade econômica que apresentam mais casos de afastamento do trabalho em razão de seu diagnóstico. Trabalhadores em empresas de extração de petróleo, operadores de voos e trabalhadores em empresas imobiliárias são elencados como profissionais das categorias mais atingidas. Porém, não é o ambiente social de trabalho o único responsável por causar a doença. Muitas vezes, agentes químicos desencadeiam o quadro depressivo. No entanto, o estudo de Sueli Teixeira aponta que as relações sociais no ambiente de trabalho são as maiores responsáveis pelo afastamento dos trabalhadores deprimidos.

Se voltarmos nossa atenção para o campo do direito, constataremos que não há legislação específica sobre a depressão no meio ambiente do trabalho. Há leis esparsas, portarias e normas regulamentadoras, tais como a Lei nº 8.213/1991, a Lei da Previdência Social, a Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho com suas Normas Regulamentadoras nº 1 a 33 e a Portaria do Ministério da Saúde nº 1.339/1999. Todas essas normas fazem chegar à conclusão de que as doenças mentais, em geral, e a depressão, em especial, não figuram entre as doenças profissionais, isto é, entre as doenças de determinada atividade ou profissão. No entanto, doenças mentais podem fazer parte do rol das doenças do trabalho e gerar efeitos jurídicos, desde que seja comprovado o nexo causal entre as condições de trabalho e a ocorrência da depressão.

Ocorre que a depressão é uma doença ocasionada por vários fatores. Estes podem existir no ambiente de trabalho, mas também no convívio social e familiar do trabalhador. Por isso, há muita dificuldade em estabelecer o nexo causal entre o

ambiente de trabalho e a doença, embora haja literatura que responsabilize as relações contemporâneas de trabalho pela chamada “síndrome de *burnout*”, uma “tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos” (TEIXEIRA, 2007).

Por consequência, a posição da jurisprudência era, até o final do ano de 2013, de rejeitar o reconhecimento da depressão como doença profissional. No entanto, essa posição mudou. O acórdão da 8ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) que reconheceu a depressão como doença ocupacional no sentido do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 e concedeu à trabalhadora recorrente, dentre outros direitos, estabilidade provisória de acordo o artigo 118 da mesma, já que havia um nexo causal entre os sintomas da depressão e as condições de trabalho: a sobrecarga de trabalho e os excessos na cobrança de serviços tinham afetado a vida familiar da empregada e causado a doença.<sup>3</sup>

## MELANCOLIA E O MAL-ESTAR NA CIVILIZAÇÃO

Para a psicanálise, não há nexos causais únicos para o aparecimento dos sintomas da depressão, chamada por Sigmund Freud de “melancolia”. Para o fundador da psicanálise, o ser humano padece da civilização, seja ela antiga, moderna ou pós-moderna. Neste sentido, a melancolia é a reação a uma perda (de uma pessoa amada ou de um ideal) que suspende o interesse pelo mundo (FREUD, 2007, p. 174). Está, portanto, ligada ao convívio social, seja no trabalho, seja fora dele.

Que perda seria essa? A dificuldade é que “na melancolia o sujeito não sabe distinguir claramente o que perdeu e tampouco ele sabe dizê-lo” (PETER, 2008). A melancolia, para Freud, está intimamente ligada à perda de um vínculo afetivo. Diferentemente de quem está de luto, o melancólico não consegue despedir-se da pessoa

<sup>3</sup> 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. Além da conclusão pericial, as demais provas reforçam a existência do nexo causal entre a doença apresentada pela Reclamante e o seu trabalho na Reclamada. A sobrecarga de trabalho, além de extremamente desgastante, comprometeu o convívio familiar e os afazeres domésticos tendo em vista a exigência de cumprimento de extensa carga horária. Tais ocorrências foram prejudiciais à saúde mental da empregada, atuando como fator desencadeante ou, pelo menos, agravante de seu adoecimento. Dessa forma, denota-se que 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. Ressalto também que os riscos aos quais a Reclamante foi exposta não são inerentes à atividade empresarial, pois o excesso de horas de trabalho exigido está intimamente ligado à falta de pessoal e não à atividade exercida pela Reclamada. (BRASIL, TRT 3ª Região, 2013)



ou do ideal perdido. Identifica-se e, ao mesmo tempo, culpa-o pela perda. Como o melancólico não pode expressar identificação e agressão, volta esses sentimentos contra si próprio (FREUD, 2007, p. 181). E fecha-se narcisicamente para o convívio social. A partir dessas considerações de Sigmund Freud, compreende-se a dificuldade jurídica de estabelecer umnexo causal único entre a depressão e as condições do ambiente social de trabalho.

O psiquiatra e psicanalista francês Jacques Lacan é radical em sua crítica à postura depressiva. Para o psiquiatra e psicanalista francês, depressão é “covardia moral” (LACAN, 2003, p. 524), porque a pessoa afetada não consegue encarar a perda ligada à castração, isto é, aos limites que a civilização impõe. A pessoa deprimida não aceita a falta de completude da vida humana e fecha-se sobre si mesma. Não toma atitudes em direção à transformação dos laços sociais. Conviver com a incompletude, a flexibilidade e a insegurança são, como foi visto, os desafios para o homem da contemporaneidade, marcada pelo hipercapitalismo global.

Se, por um lado, Lacan critica o traço subjetivo narcísico da depressão, denuncia, por outro lado, o capitalismo presente que, em sua busca maníaca por produtividade, é apontado como principal responsável pela doença. Como foi visto, o ambiente contemporâneo do trabalho, com suas exigências intermináveis, sua insegurança e a falta de sentido além da produtividade levam os trabalhadores ao limite de suas forças físicas e mentais. Provoca estresse e, em casos cada vez mais numerosos, depressão, enquanto faz crer que possui meios (remédios) para tamponar justamente a incompletude da satisfação que promete. Assim, o capitalismo contemporâneo, paradoxalmente, exclui o deprimido do convívio social da produção e o reintroduz com o estatuto do doente, afastado, aposentado e consumidor de seus produtos (SIQUEIRA, 2007).

## INDAGAÇÕES FINAIS

Não há como negar que o mundo, nas últimas décadas, mudou. A globalização e sua cultura pós-moderna colocaram em xeque o funcionamento de instituições verticalizadas orientadas nas tradicionais figuras paternas: o pai de família, o “patrão”, o “chefe de Estado”. No entanto, se, por um lado, podemos crer que vivemos uma época de paz, amizade e liberdade, há conflitos bélicos e violência urbana que causam luto. Mas não é o luto razão da preocupação da OMS e da OIT com a proliferação da depressão como doença do trabalho. É o cotidiano no ambiente do trabalho acometido pela transformação dos laços sociais na contemporaneidade o causador de depressão.

Há que se desconfiar de que a depressão seja um sintoma, um sinal um tanto quanto genérico, para um mal-estar social mais profundo. Pode ser localizado no ambiente do trabalho. No entanto, extrapola-o em razão de uma sociedade que se

horizontalizou com o emprego dos meios de comunicação que a informática possibilita. Superou, em boa parte, as formas hierarquizadas de mando, mas sujeita todos a uma competitividade cada vez mais acirrada. E, ao invés de buscarem novas formas coletivas de enfrentar o novo mundo competitivo e estressante, sofrem sós. As propostas de enfrentamento da depressão no campo jurídico vão na mesma direção, isto é, de procurar justificar afastamentos, aposentadorias e indenizações.

Permanecem as indagações: Como encontrar saídas para estabelecer novos laços sociais, no trabalho? Como prevenir a depressão garantindo o convívio social dos trabalhadores dentro e fora da empresa? Há necessidade de pesquisar profundamente as consequências das novas formas de gestão em rede para as relações de trabalho individuais e coletivas com a finalidade de fornecer ao legislador, aos sindicatos e aos próprios trabalhadores subsídios para um amplo debate sobre as medidas jurídicas a serem tomadas no combate à depressão no trabalho, não por último, para que o *black dog* não tome conta de nosso cotidiano.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. São Paulo: Boitempo, 2003.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 13 nov. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p\\_19780608\\_3214.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE96DD3225597/p_19780608_3214.pdf). Acesso em 13 nov. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.339 de 18 de nov. de 1999. Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port99/GM/GM-1339.html>. Acesso em: 13 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3.<sup>a</sup> Região; Recurso Ordinário Processo: 0001186-19.2012.5.03.0070 RO; Data de Publicação: 20/09/2013; Disponibiliza-

ção: 19/09/2013, DEJT, Página 145; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Sergio da Silva Peçanha; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=20963>. Acesso em: 16 out. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. Depressão pode ser considerada doença ocupacional. **Jus Brasil**. s.d. Disponível em: <http://www.trt-3.jus-brasil.com.br/noticias/100699056/depressao-pode-ser-considerada-doenca-ocupacional>. Acesso em: 13 out. 2014.

BROMET, E et al. Cross-national epidemiology of DSM-IV major depressive episode. **BMC Medicine**, 2011. Disponível em: <http://www.biomedcentral.com/1741-7015/9/90>. Acesso em: 16 out. 2014.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. (Coleção A era da informação: economia, sociedade e cultura. v. 1.)

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Tradução de Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

CURVINA, I. Depressão no ambiente laboral. **Jus Navegandi**. abr. 2012. Disponível em: <http://www.jus.com.br/artigos/21438>. Acesso em: 16 out. 2014.

DE MASI, D. **O futuro chegou: modelos de vida para uma sociedade desorientada**. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

FORBES, J. **Você quer o que deseja?** São Paulo: Bestseller, 2003.

FORBES, J. A clínica do homem desbussolado. **Falasser: Revista da Delegação Paraíba da EBP**, n. 2, p. 31- 49, 2007.

FREUD, S. Trauer und Melancholie. In: FREUD, S. **Methapsychologische Schriften**. Frankfurt am Main: Fischer, 2007. (Original de 1917).

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 7. ed. São Paulo: Loyola, 1998.

HOBSBAWM, E. **Era dos extremos: O breve século XX, 1914-1991**. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

LACAN, J. **Le séminaire de Jacques Lacan**. Livre XVII. L'envers de la psychanalyse. Paris: Seuil, 1991.

- LACAN, J. Televisão. In: LACAN, J. **Outros escritos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- LYOTARD, J.-F. **A condição pós-moderna**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1998.
- MARX, K. Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844. In: MARX, K.; ENGELS, F. **Werke**. Ergänzungsband. Berlin: Dietz, 1973. p. 511 ss.
- OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10). Trad. Centro Colaborador da OMS para a Classificação de Doenças em Português. Disponível em: <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm> . Acesso em: 13 nov. 2014.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças ocupacionais**. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho. 2013. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safe-day2013\\_relatorio.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/safe-day2013_relatorio.pdf) . Acesso em: 13 out. 2014.
- PADILHA, N. S. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002. p. 20.
- PETER, M. A depressão como paixão da alma (ou dor de existir). **Marcio peter**. 2008. Disponível em: [http://www.marcio peter.com.br/links2/destaques/dest\\_depressao.html](http://www.marcio peter.com.br/links2/destaques/dest_depressao.html) . Acesso em: 16 out. 2014.
- ROTH, A.-N. O direito em crise: fim do Estado moderno? In: FARIA, J. E. et al. **Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas**. São Paulo: Malheiros, 1998.
- RUDIGER, D. S. O direito do trabalho brasileiro no contexto da globalização. **Comunicações**, Piracicaba, v. 5, n. 2, p. 165-170, jan. 2001.
- SIQUEIRA, E. de S. E. A depressão e o desejo na psicanálise. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 1, p. 71-80, abr. 2007.
- TEIXEIRA, S. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 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](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Sueli_Teixeira.pdf)>. Acesso em: 16 out. 2014.
- TOURAINÉ, A. **Um novo paradigma: para compreender o mundo de hoje**. Tradução de Gentil Avelino Titton. Petrópolis: Vozes, 2006.

Submetido em: 26/8/2014

Aceito em: 9/10/2014