

SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O DIREITO AO BEM-ESTAR PSICOLÓGICO SOB A PERSPECTIVA DA DIGNIDADE HUMANA

Sara Rodrigues de Castro

Discente do curso de Direito da Faculdade de Gestão e Inovação.

sara.castro@aluno.faculadefgi.online

Raissa Melo de Goes

Docente de Psicologia Jurídica na Faculdade de Gestão e Inovação e mestre em Psicologia

pela Universidade Federal de Goiás.

raissa.goes@prof.faculadefgi.online

Resumo

O presente trabalho analisa a saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, com enfoque no reconhecimento do bem-estar psicológico como dimensão essencial da proteção jurídica do trabalhador. Parte-se da compreensão de que o trabalho, embora constitua instrumento de subsistência, realização pessoal e integração social, também pode se converter em fator de sofrimento psíquico quando exercido em condições inadequadas, marcadas por sobrecarga, pressão excessiva, assédio moral, insegurança profissional e práticas organizacionais abusivas. O objetivo da pesquisa consiste em examinar a relação entre saúde mental e relações laborais, identificando os principais fatores de adoecimento psíquico no contexto do trabalho contemporâneo, bem como analisar a tutela jurídica conferida ao trabalhador diante desses riscos. Para tanto, adota-se a metodologia de natureza bibliográfica e documental, com base em doutrina, legislação, normas regulamentadoras e documentos institucionais relacionados à saúde e segurança do trabalho. Os resultados encontrados evidenciaram que a saúde mental integra o conteúdo material do direito fundamental à saúde, relacionando-se diretamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, com o valor social do trabalho e com o direito ao meio ambiente laboral equilibrado. A pesquisa demonstrou, ainda, que os riscos psicossociais como jornadas excessivas, metas abusivas, violência psicológica, assédio moral, competitividade exacerbada e ausência de reconhecimento constituem importantes fatores de adoecimento mental, exigindo atuação preventiva por parte do empregador. Nesse contexto, destaca-se a relevância da atualização da Norma Regulamentadora nº 1, que passou a incorporar expressamente os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, reforçando o dever empresarial de identificar, avaliar e prevenir fatores capazes de comprometer o equilíbrio psíquico do trabalhador. Conclui-se que a proteção da saúde mental no ambiente laboral deve ser compreendida como exigência do trabalho digno e como pressuposto para

a efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, impondo ao empregador, ao Estado e à sociedade o compromisso com a promoção de ambientes laborais saudáveis.

Palavras-chave: saúde mental. trabalho. dignidade. psicossociais.

Abstract

This study analyzes mental health in the workplace from the perspective of human dignity, focusing on the recognition of psychological well-being as an essential dimension of the legal protection of workers. It starts from the understanding that work, while constituting an instrument of subsistence, personal fulfillment, and social integration, can also become a factor of psychological suffering when performed under inadequate conditions, marked by overload, excessive pressure, moral harassment, job insecurity, and abusive organizational practices. The research aims to examine the relationship between mental health and labor relations, identifying the main factors of psychological illness in the context of contemporary work, as well as analyzing the legal protection afforded to workers in the face of these risks. To this end, a bibliographic and documentary methodology is adopted, based on doctrine, legislation, regulatory standards, and institutional documents related to occupational health and safety. In the development of this study, it becomes evident that mental health is an integral part of the fundamental right to health, directly relating to the principle of human dignity, the social value of work, and the right to a balanced work environment. The research also demonstrates that psychosocial risks such as excessive working hours, abusive targets, psychological violence, moral harassment, excessive competitiveness, and lack of recognition constitute significant factors in mental illness, requiring preventive action on the part of the employer. In this context, the relevance of updating Regulatory Standard No. 1 is highlighted, as it now expressly incorporates psychosocial risks into Occupational Risk Management, reinforcing the employer's duty to identify, assess, and prevent factors capable of compromising the worker's mental well-being. It is concluded that the protection of mental health in the workplace must be understood as a requirement of decent work and as a prerequisite for the realization of fundamental rights in labor relations, imposing on the employer, the State and society a commitment to promoting healthy.

Keywords: mental health; work; dignity; psychosocial.

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a saúde mental dos trabalhadores passou a ocupar posição de destaque nos debates acadêmicos, jurídicos e institucionais, especialmente em razão do reconhecimento dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) destacam que fatores como cargas excessivas de trabalho, comportamentos negativos, assédio e outras condições organizacionais inadequadas podem gerar sofrimento psíquico e comprometer a saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante das transformações econômicas e produtivas que intensificaram as exigências profissionais, a competitividade e a pressão por desempenho, muitas vezes, geradas pelo próprio empregado. O trabalho, que historicamente representa um instrumento de sobrevivência, integração social e realização pessoal, passou também a figurar como importante fator de sofrimento psíquico e adoecimento mental.

Nas últimas décadas, a saúde mental dos trabalhadores passou a ocupar posição de destaque nos debates acadêmicos, institucionais e jurídicos relacionados ao mundo do trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), fatores como jornadas prolongadas, elevada carga de trabalho, assédio, violência, discriminação e outras condições organizacionais inadequadas configuram riscos psicossociais capazes de afetar negativamente o bem-estar psicológico dos trabalhadores (OMS; OIT, 2022). Nesse contexto, a literatura especializada aponta que a exposição contínua a ambientes laborais marcados por cobranças excessivas, conflitos interpessoais e ausência de suporte organizacional pode favorecer o desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão, estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout*. Para Dejours (1992), a organização do trabalho exerce influência direta sobre a saúde psíquica do indivíduo, podendo transformar o trabalho em fonte de sofrimento quando as exigências impostas ultrapassam a capacidade de adaptação do trabalhador.

Nesse contexto, a saúde mental passou a ser compreendida não apenas como questão médica ou individual, mas como direito fundamental vinculado à dignidade da pessoa humana, princípio consagrado pela Constituição Federal de 1988. Assim, é possível notar que a proteção à integridade psíquica do trabalhador integra o dever constitucional de promoção de condições dignas de trabalho e de preservação à saúde física e mental. Além disso, as recentes alterações promovidas na Norma Regulamentadora NR-01, especialmente com a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, demonstram importante avanço jurídico no reconhecimento da saúde mental como elemento integrante da segurança e saúde no trabalho.

Diante dessa realidade, o presente trabalho tem como objetivo analisar a saúde mental no ambiente de trabalho sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental

consagrado pela Constituição Federal de 1988 e que orienta a proteção dos direitos dos trabalhadores. Busca-se examinar o adoecimento psíquico relacionado às relações laborais, identificando os fatores que contribuem para o surgimento de transtornos como ansiedade, depressão, síndrome de *Burnout* e outros problemas emocionais decorrentes das exigências e pressões do ambiente profissional. Além disso, serão abordados os impactos dos riscos psicossociais presentes no contexto de trabalho, tais como excesso de jornada, metas abusivas, assédio moral, insegurança profissional e condições inadequadas de organização laboral.

O estudo também pretende destacar a importância da promoção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável e seguro, capaz de preservar a integridade física e mental dos trabalhadores, favorecendo seu bem-estar e sua qualidade de vida. Por fim, foi analisada a responsabilidade do empregador na adoção de medidas preventivas e protetivas voltadas à saúde mental, considerando seu dever legal de proporcionar condições adequadas de trabalho e de implementar políticas que previnam o adoecimento psíquico, contribuindo para a valorização da pessoa humana e para a construção de relações laborais mais justas e humanizadas.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, exploratória e bibliográfica, por compreender que o fenômeno analisado, “a saúde mental no trabalho sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana”, exige uma investigação interpretativa, capaz de aprofundar significados, relações e dimensões subjetivas que não podem ser capturadas por métodos quantitativos. A escolha dessa abordagem se fundamenta na complexidade do sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, que envolve aspectos clínicos, sociais, organizacionais e jurídicos.

Inicialmente, foi realizado um levantamento bibliográfico em livros, artigos científicos, dissertações, teses e publicações institucionais relacionadas às áreas de Saúde do Trabalhador, Psicologia do Trabalho, Direitos Fundamentais, Dignidade da Pessoa Humana e Direito do Trabalho. Entre os autores utilizados como base teórica se destacam Dejours e Geraldo Augusto, cujos estudos abordam as relações entre sofrimento psíquico, organização do trabalho e direitos fundamentais. Também foram analisados documentos oficiais, como a Constituição Federal de 1988, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), estudos da OMS que tratam da saúde mental no ambiente laboral.

A análise do material coletado foi realizada por meio da técnica de “Análise de Conteúdo” de Laurence Bardin, buscando identificar categorias temáticas relevantes para a compreensão do

problema. As categorias encontradas e analisadas neste trabalho foram: organização do trabalho e sofrimento psíquico; clínica do trabalho; assédio moral e violência organizacional; políticas públicas de proteção e a dignidade da pessoa humana como fundamento jurídico de tutela da saúde mental. Essas categorias foram interpretadas à luz do referencial teórico adotado, possibilitando a construção de uma discussão crítica e interdisciplinar.

Por fim, adotou-se um procedimento metodológico de articulação interdisciplinar, conectando os achados clínicos e psicossociais às implicações jurídicas, especialmente no âmbito dos direitos fundamentais e do Direito do Trabalho. Essa integração busca demonstrar que a análise da saúde mental laboral exige a convergência entre saberes clínicos e normativos, destacando a dignidade humana como eixo estruturante da leitura crítica dos resultados.

3. DISCUSSÃO E DESENVOLVIMENTO

3.1 Conceito de saúde mental

A compreensão da saúde mental no ambiente laboral exige a análise das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas. Nesse sentido, Dejours (1992) destaca que o trabalho possui uma dimensão ambivalente, podendo representar fonte de prazer, identidade e realização pessoal, mas também de sofrimento quando as exigências organizacionais ultrapassam a capacidade de adaptação do trabalhador. A intensificação da produtividade, a competitividade crescente e a busca constante por resultados têm contribuído significativamente para o aumento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Segundo Antunes (2020), as novas formas de organização produtiva, marcadas pela flexibilização das relações trabalhistas e pela precarização das condições de trabalho, ampliam a exposição dos trabalhadores a situações de desgaste físico e emocional. Além disso, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) ressalta que fatores como excesso de carga de trabalho, assédio moral, insegurança profissional e ambientes organizacionais inadequados constituem riscos psicossociais capazes de comprometer a saúde mental dos indivíduos. Dessa forma, o trabalho, embora essencial para a sobrevivência, integração social e desenvolvimento pessoal, também pode se tornar um importante agente de sofrimento psíquico e adoecimento mental, exigindo a implementação de medidas preventivas e de proteção à saúde do trabalhador.

A relevância da saúde mental no ambiente de trabalho decorre da centralidade que a atividade laboral ocupa na vida dos indivíduos, influenciando diretamente sua construção identitária, autoestima e inserção social. De acordo com Dejours (1992), o trabalho não se limita à produção econômica, constituindo também um elemento fundamental para o equilíbrio psíquico e para a

realização pessoal. Contudo, as transformações ocorridas nas relações laborais contemporâneas, marcadas pela intensificação dos ritmos produtivos e pela crescente cobrança por desempenho, têm contribuído para o aumento dos níveis de estresse, ansiedade e sofrimento psicológico entre os trabalhadores.

Nesse sentido, Antunes (2020) observa que a lógica da competitividade e da maximização da produtividade imposta pelo modelo econômico atual tem ampliado as situações de vulnerabilidade e desgaste emocional. Além disso, conforme Slegmann-Silva (2011, p. 139) “o desgaste mental no trabalho constitui um processo complexo, determinado pela interação entre as condições de trabalho e a subjetividade do trabalhador”. Dessa forma, os fatores psicossociais presentes no ambiente laboral podem desencadear processos de adoecimento mental, comprometendo não apenas a saúde do trabalhador, mas também sua qualidade de vida e suas relações sociais. Assim, torna-se indispensável a adoção de mecanismos de prevenção e promoção da saúde mental no contexto organizacional, visando à proteção da dignidade humana e à garantia de condições laborais saudáveis.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho desempenha papel fundamental na compreensão dos fatores que influenciam a saúde mental dos trabalhadores. Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), as condições organizacionais, a forma de gestão, as relações interpessoais e as exigências laborais constituem elementos capazes de impactar significativamente o bem-estar psicológico dos indivíduos. Nesse contexto, fatores como pressão excessiva por resultados, sobrecarga de tarefas, conflitos no ambiente de trabalho e ausência de suporte organizacional podem desencadear processos de sofrimento psíquico e adoecimento mental. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2019), a promoção da saúde mental no trabalho deve considerar não apenas aspectos individuais, mas também as condições concretas em que as atividades são desenvolvidas, incluindo a organização do trabalho, os vínculos interpessoais e a existência de políticas institucionais voltadas à prevenção dos riscos psicossociais. Assim, a construção de ambientes laborais saudáveis depende da adoção de práticas organizacionais que valorizem a dignidade humana, promovam relações de trabalho equilibradas e assegurem condições adequadas para o desenvolvimento das atividades profissionais.

O trabalho ocupa posição central na vida humana, transcendendo sua função econômica de garantir a subsistência. Trata-se de uma atividade por meio da qual o indivíduo transforma a natureza, produz riqueza, desenvolve habilidades, estabelece relações sociais e constrói sua própria identidade. Para Marx (2013), o trabalho constitui elemento essencial da existência humana, pois é por meio dele que o homem se diferencia dos demais seres vivos e se realiza enquanto ser social. Dessa forma, o

trabalho não representa apenas uma fonte de renda, mas também um importante instrumento de integração social, reconhecimento e realização pessoal.

Sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours (1992) afirma que o trabalho exerce influência direta sobre a saúde mental, podendo ser fonte tanto de prazer, quanto de sofrimento. O autor traz que o prazer decorre do reconhecimento profissional, da possibilidade de utilizar competências pessoais e da construção de sentido para as atividades desempenhadas. Em contrapartida, ele aponta que quando as condições de trabalho são inadequadas, marcadas por excesso de cobranças, falta de autonomia, insegurança ou relações interpessoais conflituosas, o trabalho pode se tornar um fator de sofrimento psíquico e adoecimento mental.

Nesse contexto, a saúde mental do trabalhador se encontra intimamente relacionada à forma como o trabalho é organizado e vivenciado. Conforme Seligmann-Silva (2011), as experiências laborais influenciam diretamente a subjetividade dos indivíduos, afetando sua autoestima, seus vínculos sociais e sua percepção de dignidade. Assim, compreender a relação entre sujeito e trabalho é fundamental para analisar os impactos das atuais formas de organização produtiva sobre a saúde mental dos trabalhadores e a necessidade de implementação de mecanismos jurídicos e institucionais voltados à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral.

3.2 Dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Trata-se de princípio central do ordenamento jurídico brasileiro, servindo como base para a proteção dos direitos fundamentais e para a garantia da integridade física, moral e psíquica do indivíduo. Sua relevância transcende a condição de mera norma programática, funcionando como verdadeiro parâmetro de interpretação e aplicação de todo o sistema jurídico, especialmente nas relações de trabalho, em que a proteção da pessoa do trabalhador deve prevalecer sobre interesses exclusivamente econômicos.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana exige que o trabalho seja desempenhado em condições compatíveis com o respeito à saúde, à segurança e ao bem-estar do trabalhador. O ambiente laboral não deve ser fonte de degradação da condição humana, mas espaço de desenvolvimento pessoal, profissional e social. A valorização do trabalho humano, igualmente consagrada pela Constituição Federal, pressupõe a garantia de condições laborais que permitam ao indivíduo exercer suas atividades sem exposição a situações que comprometam sua integridade física ou psicológica.

Sob essa perspectiva, a proteção da saúde mental do trabalhador encontra fundamento direto no princípio da dignidade da pessoa humana. A submissão do empregado a condições de trabalho

marcadas por assédio moral, cobranças excessivas, metas abusivas, discriminação, jornadas exaustivas ou outras formas de violência organizacional representa violação não apenas aos direitos trabalhistas, mas também aos direitos fundamentais da personalidade. Dessa forma, a promoção de ambientes de trabalho saudáveis constitui dever jurídico do empregador e do Estado, revelando-se indispensável para a efetivação da dignidade humana e para a concretização do valor social do trabalho, previsto como fundamento da ordem constitucional brasileira.

Segundo Sarlet (2015), a dignidade da pessoa humana representa qualidade inerente a todo ser humano, assegurando-lhe proteção contra tratamentos degradantes e garantindo condições mínimas para uma existência digna. Nessa perspectiva, a dignidade constitui valor fundamental que orienta a interpretação e a aplicação de todos os direitos fundamentais, impondo ao Estado e aos particulares o dever de respeitar e promover condições que possibilitem o pleno desenvolvimento da pessoa humana. Tal compreensão revela que a dignidade não se restringe à proteção da integridade física do indivíduo, abrangendo também sua dimensão psicológica, emocional e social.

Partindo dessa premissa, a proteção da saúde mental do trabalhador está diretamente relacionada à efetivação da dignidade humana, pois o sofrimento psíquico decorrente das relações laborais compromete não apenas a saúde, mas também a autonomia, a autoestima e a qualidade de vida do indivíduo. Quando submetido a ambientes de trabalho marcados por pressão excessiva, assédio moral, discriminação, insegurança ocupacional ou metas incompatíveis com a capacidade humana, o trabalhador pode experimentar situações de desgaste emocional capazes de afetar profundamente sua personalidade e seu bem-estar. Nessas circunstâncias, a violação da saúde mental ultrapassa a esfera individual e passa a representar afronta aos direitos fundamentais da pessoa humana.

Além disso, a garantia de um ambiente de trabalho saudável deve ser compreendida como requisito indispensável para a concretização da dignidade humana nas relações laborais. A Constituição Federal de 1988, ao assegurar o direito à saúde e ao valorizar o trabalho humano, reforça a necessidade de adoção de medidas destinadas à prevenção de riscos ocupacionais, inclusive aqueles relacionados aos fatores psicossociais. Dessa forma, a proteção da saúde mental do trabalhador não configura apenas uma obrigação decorrente da legislação trabalhista, mas também uma exigência constitucional voltada à preservação da dignidade da pessoa humana, fundamento sobre o qual se estrutura todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme pontuado anteriormente, é por intermédio da atividade laboral que o indivíduo desenvolve habilidades, estabelece relações interpessoais, alcança reconhecimento social e atribui significado à própria existência. Assim, é de extrema relevância compreender o ambiente de trabalho

como um espaço que deve assegurar condições compatíveis com a preservação da dignidade humana e do bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores.

Diante desse cenário, condições laborais que exponham o trabalhador à humilhação, ao constrangimento, ao desgaste emocional excessivo ou ao adoecimento mental representam violação direta ao princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Isso porque a dignidade exige que o indivíduo seja tratado como um fim em si mesmo, não como mero instrumento de obtenção de lucro ou aumento da produtividade nos levando a concluir que o trabalho não deve ser compreendido exclusivamente como instrumento econômico de produção e apontando para importância de reconhecê-lo como espaço de realização pessoal, construção de identidade e integração social. Quando práticas organizacionais submetem o trabalhador a pressões abusivas, metas inalcançáveis, assédio moral ou jornadas excessivas, ocorre o comprometimento de sua integridade psicológica, de sua autonomia e de sua qualidade de vida, configurando afronta aos direitos fundamentais da personalidade.

Nessa linha de raciocínio, a proteção da saúde mental no ambiente laboral não se limita à prevenção de doenças, mas constitui requisito indispensável para a efetivação do trabalho digno. A promoção de ambientes organizacionais saudáveis, pautados pelo respeito, pela valorização profissional e pela prevenção dos riscos psicossociais, revela-se medida essencial para assegurar a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a plena observância da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

A proteção da saúde mental no ambiente laboral constitui, portanto, dever compartilhado entre o Estado, os empregadores e a sociedade, visando assegurar condições de trabalho compatíveis com os direitos fundamentais previstos constitucionalmente. Tal responsabilidade decorre não apenas do princípio da dignidade da pessoa humana, mas também do direito social à saúde e do direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, indispensáveis à preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores. Nesse contexto, cabe ao Estado formular políticas públicas de prevenção e promoção da saúde mental, fiscalizar o cumprimento das normas de proteção ao trabalho e garantir mecanismos eficazes de tutela dos direitos laborais. Da mesma forma, as organizações devem adotar medidas voltadas à prevenção dos riscos psicossociais, promovendo ambientes laborais saudáveis, inclusivos e respeitosos. Assim, a efetivação da proteção à saúde mental dos trabalhadores se revela requisito essencial para a concretização dos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social.

A preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho não constitui tema recente no âmbito jurídico. Nas últimas décadas, diversos estudos passaram a analisar os impactos das relações

laborais sobre o equilíbrio psicológico dos trabalhadores, especialmente diante do aumento dos casos de assédio moral, pressão por produtividade e precarização das condições de trabalho. Nesse contexto, destaca-se a dissertação de Neves (2018), que examinou o fenômeno do assédio moral sob a perspectiva da proteção da saúde do trabalhador e da necessidade de resposta jurídica adequada às violações ocorridas no ambiente laboral. A autora ressalta que os desequilíbrios no meio ambiente de trabalho não decorrem apenas da exposição a agentes físicos, químicos ou biológicos, mas também das interações sociais e da própria estrutura organizacional das empresas, fatores capazes de comprometer a higidez psicológica dos trabalhadores e desencadear processos de adoecimento mental. Além disso, a pesquisa evidencia que o assédio moral representa uma forma de violência psicológica reiterada que afeta não apenas a vítima direta, mas todo o ambiente laboral, degradando as relações de trabalho e comprometendo a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, é possível notar que a produção acadêmica jurídica já vem reconhecendo, há anos, a íntima relação entre saúde mental e trabalho, demonstrando que a proteção ao bem-estar psicológico do trabalhador constitui elemento indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais nas relações laborais.

3.3 O trabalho como elemento da existência humana

No âmbito das ciências sociais e jurídicas, o trabalho pode ser compreendido não apenas como atividade voltada à produção de bens ou à obtenção de renda, mas como prática humana por meio da qual o indivíduo transforma a natureza, organiza a vida em sociedade e constrói sua própria existência. Nessa perspectiva, Marx (2013) sustenta que o trabalho constitui elemento essencial da vida humana, pois é por intermédio dele que o homem produz os meios necessários à sua subsistência e, ao mesmo tempo, desenvolve suas capacidades, imprime sua subjetividade na realidade e estabelece relações com o mundo social. Por essa razão, o trabalho não se limita à sua dimensão econômica, assumindo também funções sociais, psicológicas e identitárias.

Ao longo do desenvolvimento histórico das relações de produção, a compreensão do trabalho deixou de se restringir à ideia de mera atividade de sobrevivência para assumir papel cada vez mais relevante na constituição da identidade pessoal e no reconhecimento social do indivíduo. Na sociedade contemporânea, o trabalho representa espaço de inserção social, de construção de vínculos, de afirmação da autoestima e de atribuição de sentido à própria trajetória de vida. Dejours (1992), ao tratar da psicodinâmica do trabalho, ressalta que a atividade laboral ocupa lugar central na construção da subjetividade, podendo produzir prazer, realização e valorização pessoal, mas também sofrimento, frustração e adoecimento, a depender das condições em que é desenvolvida. É justamente essa

centralidade que explica o motivo pelo qual o trabalho se relaciona diretamente com a dignidade da pessoa humana e com a saúde mental do trabalhador.

A concepção marxiana atribui ao trabalho papel central na constituição da vida humana. Para Marx (2013), o trabalho não se resume a uma atividade econômica destinada à produção de mercadorias, mas consiste em prática essencialmente humana por meio da qual o indivíduo transforma a natureza, produz os meios de sua subsistência e, simultaneamente, desenvolve suas capacidades físicas, intelectuais e sociais. É por intermédio do trabalho que o ser humano exterioriza sua vontade, imprime sua subjetividade sobre a realidade e participa ativamente da construção do mundo social. Nessa perspectiva, o trabalho assume dimensão ontológica, pois integra o próprio processo de formação do homem enquanto ser histórico e social.

Todavia, Marx (2004) também demonstra que, no modo de produção capitalista, o trabalho tende a assumir feição contraditória. Se, por um lado, ele é elemento de realização humana, por outro, pode se converter em espaço de exploração, estranhamento e perda de sentido. Isso ocorre porque, nas relações capitalistas de produção, o trabalhador frequentemente não detém controle sobre os meios, o ritmo, a finalidade e os resultados de sua própria atividade, passando a vender sua força de trabalho como mercadoria, segundo a teoria marxista. Nesse cenário, instaura-se o fenômeno da alienação, compreendido pelo supracitado autor, como processo pelo qual o trabalhador se distancia do produto que cria, da atividade que executa, de sua própria condição humana e das relações sociais que o cercam. Assim, em vez de reconhecer-se no trabalho como expressão de sua criatividade e de sua autonomia, o indivíduo passa a vivenciá-lo como imposição externa, repetitiva e subordinada à lógica da produtividade e do lucro.

Essa leitura é particularmente relevante para a análise da saúde mental do trabalhador, pois evidencia que o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho não decorre apenas do esforço físico ou da existência de tarefas árduas, mas também da forma como a atividade laboral é organizada e apropriada socialmente. Quando o trabalho deixa de ser espaço de reconhecimento, pertencimento e construção identitária para se converter em experiência marcada pela perda de autonomia, pela pressão contínua, pela despersonalização e pela submissão a exigências produtivas excessivas, criam-se condições propícias ao desgaste emocional e ao adoecimento mental. A crítica marxiana à alienação, portanto, oferece importante base teórica para compreender por que determinadas formas de organização do trabalho podem comprometer não apenas a liberdade do trabalhador, mas também sua dignidade, sua subjetividade e sua saúde psíquica.

A relação entre trabalho e saúde mental se revela, portanto, profundamente ambivalente. Se, por um lado, o trabalho pode constituir espaço de realização pessoal, pertencimento, reconhecimento

social e construção da identidade do indivíduo, por outro, também pode converter-se em fator de sofrimento, desgaste emocional e adoecimento psíquico quando desenvolvido em condições inadequadas. Isso ocorre porque a experiência laboral não se limita ao exercício de uma atividade produtiva, mas envolve dimensões subjetivas, emocionais e sociais que influenciam diretamente a forma como o trabalhador percebe a si mesmo, organiza sua vida e se relaciona com o mundo ao seu redor. Quando o ambiente de trabalho é marcado por excesso de cobranças, perda de autonomia, insegurança, humilhações ou ausência de reconhecimento, o trabalho deixa de cumprir sua função de integração e valorização humana para se transformar em espaço de opressão e comprometimento da saúde psíquica. Por essa razão, torna-se indispensável compreender o trabalho como dimensão essencial da existência humana, cuja tutela jurídica não pode se restringir à proteção patrimonial ou à garantia de condições materiais mínimas, devendo abranger também a preservação da saúde mental do trabalhador. A proteção jurídica do trabalho, nessa perspectiva, deve se orientar pela promoção de ambientes laborais dignos, saudáveis e psicologicamente equilibrados, capazes de assegurar não apenas a produtividade, mas, sobretudo, o respeito à dignidade, à integridade psíquica e ao pleno desenvolvimento da pessoa humana.

3.4 Sofrimento psíquico laboral

O adoecimento mental relacionado ao trabalho constitui fenômeno cada vez mais presente na sociedade contemporânea, especialmente em razão das transformações produtivas, da intensificação das exigências profissionais e da ampliação dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Conforme Seligmann-Silva (2011), as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, marcadas pela crescente pressão por produtividade, pela precarização das relações laborais e pela intensificação do ritmo de trabalho, têm produzido impactos significativos sobre a saúde psíquica dos trabalhadores. Nessa perspectiva, o sofrimento psíquico laboral se refere aos efeitos emocionais, subjetivos e psicológicos provocados por condições inadequadas de trabalho, capazes de comprometer o equilíbrio mental, o bem-estar e a qualidade de vida do indivíduo.

De igual modo, Dejourns (1992) sustenta que o trabalho pode se converter em fonte de sofrimento quando a organização laboral impõe exigências excessivas, limita a autonomia do trabalhador e inviabiliza experiências de reconhecimento e realização pessoal. Assim, jornadas prolongadas, cobranças excessivas, assédio moral, insegurança ocupacional, conflitos interpessoais e ausência de suporte organizacional podem desencadear ou agravar quadros de estresse, ansiedade, depressão e esgotamento emocional. Em complemento, a Organização Internacional do Trabalho

(OIT) reconhece que os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho afetam diretamente a saúde mental dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de medidas preventivas voltadas à promoção de ambientes laborais saudáveis e compatíveis com a dignidade humana (OIT, 2022).

Entre os principais fatores associados ao sofrimento psíquico no trabalho destacam-se a sobrecarga laboral, a pressão constante por resultados, a insegurança profissional, o medo do desemprego, a competitividade excessiva e a ausência de reconhecimento pelo esforço desempenhado. Conforme Seligmann-Silva (2011), as transformações nas formas de organização do trabalho, marcadas pela intensificação da produtividade e pela precarização das relações laborais, contribuíram para o surgimento de contextos ocupacionais mais propensos ao desgaste mental. Tais fatores submetem o trabalhador a um estado contínuo de tensão, vigilância e cobrança, dificultando o descanso psíquico, fragilizando sua estabilidade emocional e comprometendo sua percepção de segurança e pertencimento no ambiente laboral.

Sob esse enfoque, a permanência em contextos organizacionais marcados por exigências excessivas, instabilidade e falta de valorização profissional pode gerar elevados níveis de estresse, ansiedade, frustração e exaustão emocional. Dejours (1992) destaca que, quando o trabalho deixa de proporcionar reconhecimento e passa a impor sofrimento sem possibilidade de elaboração subjetiva, cria-se um cenário favorável ao adoecimento psíquico. Além disso, a OMS reconhece que fatores psicossociais como excesso de carga de trabalho, insegurança no emprego, violência, assédio e baixa autonomia figuram entre os principais riscos à saúde mental dos trabalhadores, exigindo medidas institucionais de prevenção e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho (OMS, 2022).

As condições laborais contemporâneas têm sido marcadas pela intensificação da produtividade, pela ampliação das exigências organizacionais e pela valorização exacerbada da performance individual, fatores que repercutem diretamente sobre a saúde mental dos trabalhadores. Nesse contexto, a lógica de maximização de resultados, associada à cobrança constante por eficiência, disponibilidade e alto rendimento, contribui para transformar o ambiente de trabalho em um espaço de tensão permanente, instabilidade emocional e vigilância contínua. A exposição prolongada a esse cenário pode comprometer o equilíbrio psíquico do trabalhador, favorecendo o desenvolvimento de quadros de estresse, ansiedade, esgotamento emocional e outros transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Vale ainda ressaltar que, conforme Seligmann-Silva (2011) pontuou em seu trabalho, as transformações nas formas de organização laboral, marcadas pela intensificação da produtividade, pela competitividade e pela ampliação das exigências de desempenho, produzem contextos de trabalho potencialmente geradores de desgaste mental. Em tais circunstâncias, o ambiente laboral

pode converter-se em espaço de tensão permanente, medo de fracasso, exaustão emocional e comprometimento progressivo da saúde mental do trabalhador.

3.5 Assédio moral e pressão organizacional

A pressão organizacional excessiva, associada à imposição de metas abusivas e à cultura de produtividade extrema, representa importante fator de adoecimento psíquico no ambiente de trabalho.

O assédio moral constitui uma forma de violência psicológica no ambiente de trabalho, caracterizando-se pela repetição de condutas abusivas, humilhações, constrangimentos, perseguições ou situações vexatórias capazes de comprometer a dignidade e a saúde mental do trabalhador. Conforme Hirigoyen (2002), o assédio moral no trabalho consiste em toda conduta abusiva, manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos, que, por sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho e colocando em risco seu emprego. Nessa perspectiva, trata-se de prática que ultrapassa o mero conflito interpessoal, pois representa forma de violência reiterada apta a produzir sofrimento psíquico, abalar a autoestima do trabalhador e comprometer sua permanência saudável no ambiente laboral.

As práticas de assédio moral produzem repercussões profundas sobre a saúde mental do trabalhador, uma vez que atingem diretamente sua dignidade, auto estima, estabilidade emocional e percepção de pertencimento no ambiente laboral. Conforme Hirigoyen (2002), a repetição de condutas abusivas, humilhações e constrangimentos degrada as condições de trabalho e compromete a integridade psíquica da vítima, fazendo com que o ambiente profissional deixe de ser espaço de realização para se converter em fonte de sofrimento contínuo. Nessa mesma direção, Barreto (2006) observa que a violência moral no trabalho provoca sentimentos de medo, inutilidade, vergonha, isolamento e desvalorização, abalando a confiança do trabalhador em si mesmo e em sua capacidade profissional.

Em razão desse caráter reiterado e degradante, o assédio moral pode desencadear ou agravar quadros de ansiedade, depressão, baixa autoestima, insegurança, irritabilidade, isolamento social e exaustão emocional, além de comprometer o desempenho profissional e a qualidade de vida do trabalhador. Estudo publicado Heloani e Barreto (2011) afirmam que o assédio moral e a saúde mental do trabalhador é um tipo de violência pode causar ou intensificar transtornos psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais, incluindo sintomas depressivos, alterações de humor, distúrbios do sono, retraimento social e aumento do consumo de álcool e outras substâncias. Em situações de

maior gravidade, os efeitos do sofrimento psíquico podem repercutir no afastamento do trabalho, na incapacidade laborativa de natureza psicológica e, em contextos extremos, no aumento do risco de ideação ou tentativa de suicídio, especialmente quando o assédio se soma a outros fatores psicossociais, como medo de perder o emprego, elevada demanda laboral e ausência de suporte social (Santos; Siqueira; Mendes, 2023).

A Constituição Federal de 1988 confere especial tutela à pessoa do trabalhador ao consagrar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República e ao assegurar a inviolabilidade dos direitos da personalidade, da saúde e da integridade física e psíquica. No âmbito das relações de trabalho, esses valores impõem ao empregador o dever de organizar o ambiente laboral de forma compatível com o respeito à condição humana do empregado, prevenindo condutas abusivas, práticas discriminatórias e mecanismos de gestão que atentem contra sua dignidade. A proteção jurídica do trabalhador, portanto, não se restringe à contraprestação salarial ou à observância formal das normas trabalhistas, abrangendo também a garantia de condições de trabalho que preservem sua honra, seu equilíbrio emocional e sua segurança psicossocial.

Nessa perspectiva, o enfrentamento do assédio moral e da pressão organizacional excessiva se revela medida indispensável à efetivação dos direitos fundamentais nas relações laborais. A adoção de políticas institucionais de prevenção, canais de denúncia, fiscalização das práticas de gestão e promoção de ambientes respeitosos constitui exigência compatível com a ordem constitucional, especialmente porque a livre iniciativa e o poder diretivo do empregador não autorizam a submissão do trabalhador a formas de violência psicológica ou a exigências que comprometam sua integridade pessoal. Assim, a proteção da saúde mental no trabalho deve ser compreendida como expressão concreta do dever de promoção do trabalho digno e da plena eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações privadas.

3.6 *Burnout* e transtornos ocupacionais

Entre os transtornos mentais relacionados ao trabalho, destaca-se a Síndrome de *Burnout*, também denominada Síndrome do Esgotamento Profissional. Trata-se de fenômeno ocupacional associado à exposição prolongada ao estresse crônico no ambiente laboral, especialmente quando esse estresse não é adequadamente gerenciado. Segundo a Organização Mundial da Saúde, na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), o *Burnout* resulta de estresse crônico no trabalho não administrado com sucesso, sendo caracterizado por três dimensões principais: sensação de esgotamento ou exaustão de energia, distanciamento mental do trabalho frequentemente

acompanhado de sentimentos de negativismo ou cinismo e redução da eficácia profissional (OMS, 2019). Em consonância com essa compreensão, Maslach e Leiter (2016) apontam que a síndrome decorre de um processo de desgaste ocupacional prolongado, marcado pela exaustão emocional, pela despersonalização ou cinismo em relação ao trabalho e pela percepção de baixa realização profissional. Desse modo, o *Burnout* evidencia de forma expressiva como a organização do trabalho e a permanência em contextos laborais altamente estressantes podem comprometer o equilíbrio psíquico do trabalhador, afetando sua saúde mental, sua capacidade funcional e sua qualidade de vida.

Segundo Trigo, Teng e Hallak (2007), a Síndrome de *Burnout* corresponde a uma resposta prolongada aos estressores emocionais e interpessoais crônicos presentes no contexto de trabalho, manifestando-se por meio de exaustão emocional, distanciamento das relações pessoais e redução do sentimento de realização profissional. Trata-se de quadro que se desenvolve gradualmente, em razão da exposição contínua a ambientes laborais marcados por intensa cobrança, sobrecarga, conflitos interpessoais, baixa valorização profissional e exigências emocionais persistentes. Nessas circunstâncias, o trabalhador passa a apresentar sinais de esgotamento físico e mental, acompanhados de irritabilidade, alterações do sono, dificuldade de concentração, fadiga constante, sensação de ineficácia e progressivo distanciamento afetivo em relação ao trabalho e às pessoas com quem convive no exercício de suas funções.

Além de comprometer o desempenho profissional, o *Burnout* repercute diretamente sobre a saúde mental, a vida relacional e a qualidade de vida do trabalhador. O esgotamento prolongado pode reduzir a capacidade de enfrentamento das demandas cotidianas, fragilizar a autoestima e intensificar sentimentos de frustração, apatia e desesperança, sobretudo, quando o ambiente organizacional permanece reproduzindo fatores estressores sem oferecer suporte institucional adequado. Por isso, a síndrome não deve ser compreendida apenas como consequência do excesso de trabalho em sentido quantitativo, mas como expressão do desgaste psíquico produzido por formas de organização laboral que submetem o trabalhador a tensão contínua, elevada exigência emocional e perda progressiva do sentido do trabalho.

Além da Síndrome de Burnout, outros transtornos mentais têm sido frequentemente associados às condições inadequadas de trabalho, a exemplo dos quadros de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e transtornos relacionados ao estresse. A esse respeito, Seligmann-Silva (2011) observa que o desgaste mental decorrente do trabalho não se restringe a uma única manifestação clínica, podendo assumir diferentes formas de sofrimento psíquico conforme a intensidade das exigências laborais, a organização do trabalho, o grau de precarização das relações profissionais e a existência ou não de suporte institucional. Nessa perspectiva, jornadas extenuantes, insegurança ocupacional, violência

psicológica, sobrecarga de responsabilidades, conflitos interpessoais e ausência de reconhecimento figuram entre os fatores que favorecem o desenvolvimento ou agravamento de transtornos psíquicos relacionados ao trabalho.

As diretrizes da Organização Mundial da Saúde para a saúde mental no trabalho também reconhecem que ambientes laborais marcados por cargas excessivas, baixo controle sobre as atividades, discriminação, instabilidade e outros riscos psicossociais podem comprometer de maneira significativa o bem-estar emocional dos trabalhadores e contribuir para o surgimento de agravos à saúde mental (OMS, 2022). Desse modo, a recorrência de transtornos psíquicos associados ao trabalho evidencia a necessidade de políticas preventivas voltadas à promoção da saúde mental e à construção de ambientes laborais mais humanizados, seguros e respeitosos, capazes de reconhecer os limites físicos e psicológicos do trabalhador e de assegurar condições compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

3.7 Direito fundamental à saúde

A Constituição Federal de 1988 reconhece a saúde como direito fundamental de todos e dever do Estado, assegurando proteção integral à integridade física e mental do indivíduo, nos termos dos artigos 6º e 196 da Constituição da República (Brasil, 1988). O direito à saúde do trabalhador se relaciona diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, ambos consagrados como fundamentos da República no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Nessa perspectiva, a tutela da saúde do trabalhador não se restringe à ausência de doença ou à prevenção de acidentes, mas envolve a proteção de condições existenciais mínimas compatíveis com a preservação da integridade psicofísica do indivíduo e com o pleno exercício de sua dignidade no ambiente laboral.

A proteção jurídica da saúde ocupacional, por sua vez, não se limita aos riscos físicos e biológicos, abrangendo também fatores emocionais e psicológicos decorrentes das relações de trabalho. Conforme a OMS, a saúde deve ser compreendida em sentido amplo, como estado de bem-estar físico, mental e social, e não apenas como ausência de enfermidades, razão pela qual a preservação da saúde mental integra o conceito contemporâneo de saúde do trabalhador (OMS, 1946; OMS, 2022). Desse modo, a tutela da saúde ocupacional exige a consideração dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral, uma vez que a organização do trabalho, as exigências profissionais e as relações interpessoais estabelecidas no espaço produtivo podem repercutir diretamente sobre o equilíbrio psíquico do trabalhador.

O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado também possui natureza fundamental, por decorrer diretamente da proteção constitucional conferida à vida, à saúde, à dignidade da pessoa humana e à valorização do trabalho. Embora a Constituição Federal não trate do tema em um único dispositivo específico, a tutela do meio ambiente laboral pode ser extraída da conjugação dos artigos 1º, III e IV, 7º, XXII, 196, 200, VIII, e 225 da Constituição da República, os quais evidenciam a preocupação do ordenamento jurídico com a redução dos riscos inerentes ao trabalho e com a preservação de condições laborais compatíveis com a saúde e a dignidade do trabalhador (Brasil, 1988). Nessa perspectiva, o meio ambiente do trabalho não se restringe ao espaço físico em que a atividade é prestada, abrangendo também o conjunto de fatores organizacionais, relacionais e psicossociais que influenciam a integridade física e mental do empregado.

Sob esse enfoque, incumbe ao empregador adotar medidas concretas destinadas à manutenção de condições laborais seguras, saudáveis e compatíveis com a proteção da pessoa do trabalhador, o que envolve não apenas a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais de natureza física, mas também a identificação e o enfrentamento de fatores capazes de comprometer a saúde psíquica no ambiente laboral. A obrigação de zelar por um meio ambiente de trabalho equilibrado decorre, portanto, do próprio dever de proteção que incide sobre a relação empregatícia, exigindo a implementação de práticas organizacionais compatíveis com o respeito à dignidade humana, à limitação dos riscos ocupacionais e à promoção do bem-estar no trabalho. Conforme a doutrina trabalhista e constitucional, a efetividade desse direito pressupõe atuação preventiva, uma vez que a proteção da saúde do trabalhador não se satisfaz apenas com a reparação posterior do dano, mas demanda a adoção de medidas capazes de impedir a ocorrência do adoecimento e da degradação das condições de trabalho (Delgado, 2023); (Sarlet, 2015).

Nesse contexto, a prevenção dos riscos psicossociais assume papel essencial na concretização do direito fundamental à saúde e na promoção da qualidade de vida do trabalhador. Isso porque fatores como assédio moral, sobrecarga de trabalho, pressão excessiva por resultados, insegurança ocupacional, ausência de reconhecimento e ambientes organizacionais marcados por hostilidade ou competitividade exacerbada não representam apenas dificuldades de gestão, mas potenciais ameaças à integridade psíquica do empregado. A incorporação da saúde mental ao debate sobre segurança e saúde no trabalho evidencia que a proteção jurídica do trabalhador, no cenário contemporâneo, exige compreensão ampliada do meio ambiente laboral, de modo a abranger não só os riscos físicos e biológicos, mas também os elementos emocionais, subjetivos e relacionais que interferem no equilíbrio mental e na dignidade da pessoa que trabalha.

A compreensão da saúde como direito fundamental, portanto, não pode permanecer restrita à proteção biológica do corpo ou ao tratamento de enfermidades já instaladas. No contexto das relações de trabalho, esse direito projeta-se sobre a própria forma como o labor é organizado, exigindo que a tutela jurídica alcance também os fatores emocionais, psicológicos e relacionais capazes de comprometer a integridade do trabalhador. Sob essa perspectiva, a efetivação do direito fundamental à saúde depende da construção de um meio ambiente de trabalho equilibrado, apto a assegurar não apenas segurança física, mas também condições organizacionais e humanas compatíveis com a preservação da dignidade e do bem-estar psíquico. É justamente nesse ponto que se revela a importância de examinar o meio ambiente laboral saudável como dimensão indispensável da proteção jurídica da saúde do trabalhador.

3.8 Meio ambiente laboral saudável

O meio ambiente do trabalho compreende o conjunto de condições, fatores e dinâmicas que cercam a prestação laboral, abrangendo não apenas os aspectos físicos do local de trabalho, mas também os elementos organizacionais, sociais, psicológicos e relacionais que influenciam a experiência do trabalhador no exercício de suas funções. Nessa perspectiva, o conceito de meio ambiente laboral equilibrado não se limita à ausência de agentes insalubres ou de riscos de acidente, alcançando igualmente a forma de organização do trabalho, os padrões de convivência no espaço profissional, os mecanismos de gestão e as condições de realização da atividade laboral. Trata-se, portanto, de categoria jurídica ampla, voltada à proteção integral da pessoa que trabalha e à preservação de sua integridade física, psíquica e social.

Para que esse ambiente seja efetivamente saudável, não basta assegurar proteção contra danos corporais ou doenças ocupacionais de natureza física. É igualmente necessário que as relações laborais se desenvolvam em contexto de respeito à dignidade humana, equilíbrio emocional, segurança psicossocial e valorização da pessoa do trabalhador. A saúde mental, nesse sentido, integra de forma indissociável o conceito contemporâneo de meio ambiente do trabalho, pois a exposição contínua a humilhações, sobrecarga, pressão desmedida, isolamento, instabilidade ou práticas organizacionais abusivas pode comprometer o bem-estar psíquico com a mesma gravidade com que agentes físicos ou biológicos afetam a saúde corporal. Assim, a noção de meio ambiente laboral saudável exige a construção de condições de trabalho compatíveis com a proteção da personalidade do empregado, com a promoção de relações interpessoais respeitadas e com a prevenção de fatores capazes de desencadear sofrimento e desgaste mental.

A saúde mental integra diretamente o conceito de meio ambiente laboral equilibrado, uma vez que a higidez do ambiente de trabalho não se esgota na eliminação de riscos físicos, químicos ou biológicos, abrangendo também a proteção da integridade psíquica do trabalhador. Ambientes organizacionais marcados por pressão excessiva, violência psicológica, relações interpessoais degradantes, instabilidade constante e ausência de suporte institucional podem comprometer o equilíbrio emocional do empregado e favorecer o surgimento de sofrimento psíquico, estresse ocupacional e outros agravos à saúde mental. Por essa razão, a noção contemporânea de meio ambiente do trabalho exige leitura ampliada, capaz de abarcar não apenas a segurança física, mas também as condições organizacionais e relacionais necessárias à preservação do bem-estar psicológico no exercício da atividade laboral.

Nessa perspectiva, Teixeira (2012) sustenta que o meio ambiente de trabalho adequado constitui direito fundamental indispensável à preservação da integridade física e mental do trabalhador, o que impõe atuação preventiva tanto do empregador quanto do poder público. A proteção do meio ambiente laboral, portanto, não se limita à reparação de danos já consumados, mas pressupõe a adoção de medidas concretas destinadas a impedir a formação de contextos de adoecimento, humilhação e desgaste emocional. Isso significa que a promoção de um ambiente de trabalho saudável demanda políticas institucionais de prevenção, fiscalização das condições de trabalho, combate a práticas abusivas e implementação de mecanismos capazes de reduzir os riscos psicossociais presentes na dinâmica organizacional.

Dessa forma, a construção de ambientes laborais saudáveis depende da implementação de políticas institucionais orientadas pela valorização da pessoa do trabalhador, pelo respeito interpessoal e pela prevenção dos riscos psicossociais presentes nas relações de trabalho. Isso envolve a adoção de práticas organizacionais comprometidas com a limitação de abusos, com a promoção de relações profissionais respeitadas, com a identificação de fatores potencialmente adoecedores e com a criação de mecanismos eficazes de acolhimento, escuta e intervenção diante de situações de sofrimento psíquico. Mais do que assegurar condições materiais mínimas para a execução da atividade laboral, a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável exige a construção de uma cultura institucional pautada na dignidade humana, na proteção da saúde mental e na responsabilidade preventiva do empregador, de modo a reduzir a incidência de práticas lesivas e a favorecer condições de trabalho compatíveis com o bem-estar físico e emocional do trabalhador.

A noção de meio ambiente laboral saudável, desse modo, ultrapassa a preocupação tradicional com acidentes e agentes insalubres, incorporando também os elementos subjetivos, organizacionais e relacionais que influenciam a experiência do trabalhador no exercício de suas funções. Se o

ambiente de trabalho deve assegurar condições compatíveis com a dignidade humana e com a preservação da integridade psicofísica do empregado, torna-se indispensável identificar quais fatores concretos, presentes na dinâmica organizacional, são capazes de romper esse equilíbrio e produzir sofrimento mental. É precisamente a partir dessa necessidade que ganha relevo a categoria dos riscos psicossociais, compreendidos como elementos estruturais das relações laborais contemporâneas e como potenciais agentes de adoecimento no ambiente de trabalho.

3.9 Riscos psicossociais e a NR-1

Os riscos psicossociais correspondem aos fatores presentes na organização, na gestão e nas relações de trabalho que possuem potencial para afetar negativamente a saúde mental, o bem-estar e o equilíbrio emocional dos trabalhadores. Diferentemente dos riscos físicos, químicos ou biológicos, tais fatores decorrem, em grande medida, da forma como o trabalho é estruturado, distribuído e supervisionado, bem como da qualidade das interações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral. Nesse contexto, jornadas excessivas, metas abusivas, pressão psicológica contínua, assédio moral, insegurança profissional, conflitos interpessoais, ausência de reconhecimento e baixa autonomia figuram entre os principais elementos capazes de desencadear sofrimento psíquico, estresse ocupacional e outros agravos à saúde mental (OMS; OIT, 2022).

No plano normativo, a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), promovida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, reforçou a necessidade de tratamento preventivo desses fatores ao inserir expressamente os riscos psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A nova redação do item 1.5 da NR-01 passou a exigir que o gerenciamento de riscos ocupacionais abranja, além dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos, também os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, o que evidencia a ampliação da tutela da saúde ocupacional para além da dimensão estritamente física (Brasil, 2024). Com isso, fortalece-se a compreensão de que a preservação da saúde do trabalhador depende da identificação, avaliação e prevenção de condições organizacionais e relacionais potencialmente adoecedoras, inserindo a saúde mental de forma expressa no sistema de proteção jurídica do meio ambiente laboral.

Com a nova regulamentação, as empresas passaram a assumir de forma mais explícita o dever de identificar, avaliar e prevenir fatores capazes de comprometer a saúde mental dos trabalhadores, reconhecendo-se que a proteção ocupacional não se esgota no controle de riscos físicos, químicos, biológicos ou de acidentes. A incorporação dos riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos

Ocupacionais amplia a compreensão tradicional da saúde e segurança no trabalho, ao exigir que o empregador considere também elementos ligados à organização do trabalho, às formas de gestão e às relações interpessoais estabelecidas no ambiente laboral. Nessa perspectiva, a prevenção deixa de se limitar à neutralização de agentes materiais de adoecimento e passa a abranger igualmente fatores como assédio moral, sobrecarga, pressão excessiva por resultados, insegurança ocupacional, violência psicológica e ausência de suporte institucional, todos capazes de repercutir de maneira significativa sobre a integridade psíquica do trabalhador.

Sob esse enfoque, a inclusão dos riscos psicossociais na NR-01 reforça a compreensão de que a saúde mental constitui elemento essencial da segurança e saúde no trabalho, exigindo atuação preventiva, contínua e sistemática por parte das organizações. Não se trata apenas de ampliar o rol de riscos ocupacionais formalmente reconhecidos, mas de afirmar, em termos normativos, que a tutela do trabalhador deve alcançar também os fatores emocionais, subjetivos e relacionais que interferem em seu bem-estar e em sua capacidade de desenvolver a atividade laboral em condições dignas. A nova diretriz normativa, portanto, contribui para consolidar uma concepção mais abrangente de meio ambiente do trabalho, compatível com a centralidade da dignidade da pessoa humana, com a valorização social do trabalho e com o dever de promoção de condições laborais saudáveis.

Além disso, a inserção expressa dos riscos psicossociais no âmbito da prevenção ocupacional fortalece a ideia de responsabilidade organizacional na construção de ambientes de trabalho mais seguros e humanizados. A partir dessa perspectiva, a proteção da saúde mental deixa de ser tratada como questão meramente individual ou como problema restrito ao campo clínico, passando a ser compreendida como dimensão estrutural das relações de trabalho e como exigência inerente ao dever jurídico de proteção da pessoa do trabalhador. Desse modo, a efetivação da NR-01 se revela relevante não apenas para o aprimoramento das práticas de gestão de riscos, mas também para a consolidação de uma cultura institucional voltada à prevenção do adoecimento psíquico e à promoção do trabalho digno.

O reconhecimento dos riscos psicossociais como fatores efetivamente capazes de comprometer a saúde mental do trabalhador evidencia que a proteção jurídica do trabalho, na contemporaneidade, não pode se limitar à reparação de danos já consumados nem à prevenção de acidentes de natureza estritamente física. Ao contrário, a constatação de que jornadas exaustivas, metas abusivas, violência psicológica, insegurança ocupacional, assédio moral e formas de gestão adoecedoras interferem diretamente no equilíbrio psíquico do empregado impõe a necessidade de respostas jurídicas preventivas, estruturadas e compatíveis com a centralidade da dignidade humana no ordenamento constitucional. Nesse cenário, a incorporação dos riscos psicossociais ao debate sobre saúde e

segurança do trabalho desloca a discussão para um plano mais concreto, no qual se torna necessário investigar de que maneira o empregador, enquanto responsável pela organização do ambiente laboral, assume deveres específicos de prevenção, gerenciamento de riscos e proteção da saúde mental no contexto da relação empregatícia.

Diante desse percurso, verifica-se que a saúde mental do trabalhador se insere no núcleo de proteção do direito fundamental à saúde, integra o conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado e se mostra diretamente vulnerável à incidência de riscos psicossociais produzidos pela própria organização laboral. A ampliação do conceito de saúde ocupacional e o reconhecimento de que o sofrimento psíquico pode decorrer das condições concretas de trabalho impõem releitura das obrigações jurídicas relacionadas à proteção do trabalhador, especialmente no que se refere à atuação preventiva do empregador e à necessidade de adoção de medidas voltadas à identificação e ao controle dos fatores de risco presentes no ambiente laboral. Por essa razão, o capítulo seguinte se volta à análise do dever empresarial de prevenção, da relevância da NR-01 no tratamento dos riscos psicossociais e das consequências jurídicas decorrentes da omissão patronal na tutela da saúde mental do trabalhador.

3.10 Dever de prevenção

O empregador possui dever jurídico de garantir ambiente de trabalho seguro, saudável e compatível com a proteção da integridade física e mental dos trabalhadores. Tal obrigação decorre da Constituição Federal de 1988, especialmente do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), da tutela da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), bem como do reconhecimento da saúde como direito de todos e dever do Estado (art. 196), em articulação com a proteção do meio ambiente do trabalho. No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também atribui ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de instruir os empregados quanto às precauções necessárias para evitar acidentes e doenças ocupacionais (CLT, art. 157).

Nessa perspectiva, o princípio da prevenção impõe atuação antecipada diante dos riscos presentes no ambiente laboral, exigindo das empresas a adoção de medidas destinadas não apenas à contenção de danos já instalados, mas sobretudo à eliminação ou redução dos fatores potencialmente lesivos à saúde do trabalhador. A lógica preventiva, aplicada ao campo da saúde mental, exige que o empregador identifique previamente as condições organizacionais, relacionais e gerenciais que possam desencadear sofrimento psíquico, desgaste emocional ou adoecimento mental, adotando

estratégias de controle antes da materialização do dano. Isso significa que a tutela da saúde do trabalhador não pode permanecer restrita à reparação posterior, devendo orientar-se pela promoção de condições laborais capazes de preservar, desde o início, o equilíbrio físico e psíquico do empregado.

Sob esse enfoque, a proteção da saúde mental não deve ocorrer apenas após o adoecimento do trabalhador, mas principalmente por meio da prevenção dos fatores organizacionais capazes de gerar sofrimento psíquico. A adoção de políticas internas de acolhimento, canais de escuta, combate ao assédio moral, redução de sobrecarga, revisão de metas incompatíveis com a capacidade humana de trabalho e promoção de um ambiente organizacional respeitoso constitui medida indispensável à efetivação do dever preventivo do empregador. A prevenção, portanto, assume papel central na concretização do trabalho digno, pois desloca a atuação empresarial de uma postura meramente reativa para uma lógica de proteção contínua da saúde, da dignidade e da personalidade do trabalhador.

A compreensão do dever de prevenção, portanto, exige reconhecer que a proteção da saúde mental do trabalhador não pode permanecer restrita ao plano abstrato dos direitos fundamentais ou à responsabilização posterior do empregador, devendo traduzir-se em mecanismos concretos de gestão e controle dos riscos presentes no ambiente laboral. Em outras palavras, a efetividade desse dever depende da incorporação, pelas organizações, de instrumentos normativos e práticas institucionais voltados à identificação prévia dos fatores de adoecimento psíquico, à avaliação das condições de trabalho e à implementação de medidas aptas a reduzir os riscos psicossociais. É justamente nesse cenário que se insere a atualização da Norma Regulamentadora nº 1, a qual reforça a dimensão preventiva da tutela da saúde ocupacional ao exigir tratamento mais sistemático dos fatores organizacionais e relacionais capazes de comprometer o equilíbrio mental do trabalhador.

3.11 NR-01 na prática empresarial

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) consolidou mudança relevante no sistema de proteção à saúde ocupacional ao reconhecer expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho como elementos a serem considerados no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A nova redação do capítulo 1.5 da NR-01, introduzida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, reforçou a necessidade de que a gestão de riscos empresariais ultrapasse a análise tradicional dos agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, passando a abranger também os fatores organizacionais e relacionais com potencial de comprometer

a saúde mental dos trabalhadores. Com isso, a regulamentação reconhece que o adoecimento ocupacional não decorre apenas de exposições materiais, mas também da forma como o trabalho é organizado, supervisionado e exigido no cotidiano laboral.

Com a nova redação, as empresas passaram a ter o dever de identificar, avaliar e prevenir fatores relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho, como estresse ocupacional, pressão psicológica contínua, conflitos interpessoais, violência psicológica, metas abusivas e assédio moral. A lógica do Programa de Gerenciamento de Riscos exige, portanto, que a organização incorpore à sua rotina de prevenção a análise de elementos capazes de gerar sofrimento psíquico, exaustão emocional e desgaste mental, inserindo esses fatores no inventário de riscos e no planejamento das medidas preventivas. Essa alteração normativa fortalece a compreensão de que a saúde mental não constitui questão periférica da segurança do trabalho, mas dimensão essencial da própria noção de saúde ocupacional, cuja proteção deve ser promovida de forma sistemática e documentada no âmbito empresarial.

A medida representa, nesse sentido, importante ampliação da responsabilidade empresarial quanto à preservação da dignidade humana e à prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho. Ao exigir atuação preventiva sobre os riscos psicossociais, a NR-01 aproxima o sistema normativo brasileiro das discussões contemporâneas sobre saúde mental no trabalho e reforça a compreensão de que a segurança ocupacional não se limita à prevenção de acidentes típicos ou doenças de origem exclusivamente física. A nova regulamentação evidencia que a promoção de ambientes laborais saudáveis pressupõe atenção às dinâmicas de gestão, às relações interpessoais e às condições concretas em que o trabalho é executado, de modo a impedir que a organização produtiva se converta em fonte de sofrimento e violação da integridade psíquica do trabalhador.

A inclusão dos riscos psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, além de ampliar o alcance da proteção jurídica da saúde do trabalhador, também repercute diretamente na definição dos deveres empresariais e na aferição de eventual responsabilidade patronal. Isso porque, uma vez reconhecida normativamente a necessidade de identificar, avaliar e prevenir fatores ligados à saúde mental, a omissão do empregador diante desses riscos deixa de representar mera falha de gestão e passa a configurar descumprimento de obrigação jurídica relacionada à segurança e à saúde no trabalho. Desse modo, a nova disciplina da NR-01 não apenas fortalece a lógica preventiva, mas também fornece importante parâmetro para a análise da responsabilidade civil decorrente do adoecimento mental relacionado às condições laborais, especialmente nos casos em que a empresa se mostra negligente na adoção de medidas de proteção.

3.12 Responsabilidade civil e social

O adoecimento mental decorrente de condições inadequadas de trabalho pode ensejar a responsabilização civil do empregador, especialmente quando demonstrada a omissão na prevenção dos riscos psicossociais, a tolerância a práticas abusivas ou a manutenção de ambiente organizacional incompatível com a proteção da saúde do trabalhador. A responsabilidade empresarial, nesse contexto, decorre do dever jurídico de preservar a integridade física e psíquica do empregado e de assegurar condições laborais compatíveis com a dignidade humana, não se restringindo à prevenção de acidentes físicos. Sempre que a organização deixa de adotar medidas razoáveis de proteção, ignora sinais de sofrimento psíquico relacionados ao trabalho ou permite a continuidade de práticas como assédio moral, humilhações reiteradas, sobrecarga excessiva e pressão abusiva por resultados, abre-se espaço para o reconhecimento de sua responsabilidade pelos danos causados ao trabalhador.

Uma vez comprovado o nexo entre o adoecimento mental e as condições de trabalho, é possível a reparação por danos morais, materiais e, conforme o caso, existenciais, especialmente quando a lesão repercute sobre a vida pessoal, familiar, social e profissional da vítima. O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho pode comprometer a capacidade laborativa, gerar afastamentos previdenciários, reduzir a autonomia do trabalhador e atingir sua autoestima, sua identidade profissional e sua própria possibilidade de conduzir livremente o projeto de vida. Nessa perspectiva, a reparação civil não possui apenas função compensatória, mas também dimensão pedagógica e preventiva, na medida em que sinaliza a necessidade de responsabilização de condutas empresariais incompatíveis com o dever de proteção da pessoa do trabalhador.

Para além da esfera individual, o adoecimento mental relacionado ao trabalho produz relevantes impactos sociais, econômicos e previdenciários. O afastamento de trabalhadores por transtornos mentais aumenta a demanda sobre o sistema público de saúde, repercute sobre a Previdência Social e amplia os custos coletivos decorrentes da incapacidade laborativa, da rotatividade e da perda de produtividade. Por essa razão, a proteção da saúde mental no ambiente laboral não deve ser compreendida apenas como obrigação legal dirigida ao empregador, mas como compromisso social voltado à preservação da dignidade humana, da qualidade de vida e do valor social do trabalho. A prevenção dos riscos psicossociais, nesse cenário, revela-se não apenas medida de conformidade normativa, mas instrumento de promoção de justiça social, redução de danos coletivos e efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

A responsabilização do empregador, contudo, não esgota a complexidade do problema. Embora a reparação civil seja instrumento relevante para recompor danos já concretizados e para reafirmar o

dever de proteção nas relações de trabalho, ela atua, em regra, em momento posterior ao adoecimento, quando a violação à saúde mental do trabalhador já se consumou ou já produziu efeitos significativos sobre sua vida pessoal, profissional e social. Por essa razão, a discussão acerca da saúde mental no ambiente laboral demanda perspectiva mais ampla, capaz de articular prevenção, gestão de riscos, responsabilidade empresarial e compromisso institucional com a promoção de condições de trabalho dignas. É a partir dessa leitura integrada que se torna possível compreender a proteção da saúde mental não apenas como resposta jurídica a danos já ocorridos, mas como elemento estrutural do trabalho digno e da efetivação dos direitos fundamentais nas relações laborais.

3.13 A proteção da saúde mental como exigência do trabalho digno

A análise desenvolvida ao longo deste capítulo evidencia que a proteção da saúde mental do trabalhador deve ser compreendida como exigência inerente ao trabalho digno e como desdobramento necessário da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito fundamental à saúde. A centralidade assumida pelos riscos psicossociais nas relações laborais contemporâneas demonstra que o adoecimento mental não pode ser tratado como questão meramente individual ou como consequência natural das exigências do mercado, mas como fenômeno relacionado às formas de organização, gestão e vivência do trabalho. Nessa perspectiva, a prevenção do sofrimento psíquico e a promoção de ambientes laborais saudáveis constituem deveres jurídicos e sociais que se impõem ao empregador, ao Estado e às instituições em geral.

Sob esse enfoque, a incorporação da saúde mental ao debate sobre segurança e saúde no trabalho representa avanço importante na construção de um modelo de proteção ocupacional mais compatível com a realidade contemporânea. A ampliação do conceito de meio ambiente laboral, a valorização da prevenção, o reconhecimento normativo dos riscos psicossociais e a possibilidade de responsabilização diante da omissão patronal revelam que a tutela do trabalhador não pode se limitar à contenção de acidentes físicos ou à reparação posterior de danos. Ao contrário, exige-se atuação contínua, integrada e humanizada, voltada à preservação da integridade psicofísica do empregado e à construção de relações laborais fundadas no respeito, na limitação dos abusos e na promoção do bem-estar.

Desse modo, a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho se afirma como dimensão indispensável da efetivação dos direitos fundamentais e da própria função social da atividade econômica. Garantir condições laborais que respeitem os limites físicos e emocionais do trabalhador, previnam práticas abusivas e reconheçam a centralidade da pessoa humana no processo produtivo

não constitui apenas obrigação normativa, mas requisito para a consolidação de uma ordem laboral mais justa, equilibrada e comprometida com a dignidade humana. É a partir dessa compreensão que se torna possível encerrar a presente análise, reconhecendo que a saúde mental do trabalhador ocupa posição estratégica na construção de um Direito do Trabalho orientado não apenas pela produtividade, mas sobretudo pela proteção integral da pessoa que trabalha.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, intitulada “Saúde mental no ambiente de trabalho: o direito ao bem-estar psicológico sob a perspectiva da dignidade humana”, teve como objetivo analisar a proteção da saúde mental do trabalhador a partir da compreensão de que o bem-estar psicológico constitui dimensão essencial da dignidade da pessoa humana e da efetivação dos direitos fundamentais nas relações laborais. Partiu-se da premissa de que o trabalho, embora desempenhe papel central na vida do indivíduo como instrumento de subsistência, realização pessoal e integração social, também pode se transformar em fonte de sofrimento psíquico quando desenvolvido em condições inadequadas, marcadas por pressões excessivas, violência psicológica, insegurança e formas de organização produtiva incompatíveis com a preservação da integridade física e mental do trabalhador.

Ao longo do estudo, verificou-se que as transformações econômicas, sociais e produtivas das últimas décadas intensificaram a competitividade, a cobrança por desempenho e a sobrecarga de responsabilidades, contribuindo para a ampliação dos fatores de adoecimento mental no ambiente de trabalho. Jornadas exaustivas, metas abusivas, assédio moral, ausência de reconhecimento, instabilidade profissional e práticas de gestão baseadas na produtividade extrema revelam-se elementos que afetam diretamente o equilíbrio emocional dos trabalhadores, favorecendo o surgimento de quadros de ansiedade, depressão, estresse ocupacional e Síndrome de *Burnout*. Nesse contexto, restou demonstrado que o sofrimento psíquico laboral não pode ser compreendido como questão isolada ou estritamente individual, mas como fenômeno que se relaciona com a própria estrutura das relações de trabalho e com a forma pela qual o poder diretivo do empregador é exercido.

A pesquisa também evidenciou que a saúde mental do trabalhador integra o conteúdo material do direito fundamental à saúde e se vincula diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e ao direito ao meio ambiente laboral equilibrado. A Constituição Federal de 1988 oferece base normativa suficiente para essa compreensão ao reconhecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, assegurar a saúde como direito de todos e estabelecer

a redução dos riscos inerentes ao trabalho como garantia constitucional dos trabalhadores. Desse modo, a proteção da saúde no ambiente laboral não pode se restringir à prevenção de acidentes físicos ou de doenças orgânicas, devendo alcançar também os fatores emocionais, subjetivos e relacionais que interferem no bem-estar psicológico e na qualidade de vida do empregado.

Nesse cenário, revelou-se fundamental a análise dos riscos psicossociais como categoria indispensável para a compreensão do adoecimento mental relacionado ao trabalho. A forma como o trabalho é organizado, fiscalizado e exigido pode produzir impactos significativos sobre a saúde mental dos trabalhadores, especialmente quando o ambiente laboral se estrutura a partir de dinâmicas de medo, competição exacerbada, cobrança permanente, humilhações e desgaste emocional contínuo. O reconhecimento desses riscos como elementos integrantes da saúde e segurança no trabalho representa importante avanço na ampliação da tutela jurídica do trabalhador, pois evidencia que o bem-estar psicológico não constitui aspecto secundário da relação empregatícia, mas pressuposto para o exercício digno, saudável e equilibrado da atividade laboral.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1, com a inclusão expressa dos riscos psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, reforça essa perspectiva ao atribuir maior concretude ao dever de prevenção do empregador. A nova regulamentação evidencia que a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho deve ser tratada de forma estruturada, contínua e preventiva, impondo às organizações o dever de identificar, avaliar e controlar fatores capazes de comprometer o equilíbrio psíquico dos trabalhadores. Tal medida revela que o direito ao bem-estar psicológico não se limita à reparação posterior do dano, mas exige atuação antecipada, voltada à construção de ambientes laborais respeitosos, seguros e compatíveis com os limites físicos e emocionais da pessoa que trabalha.

Além disso, o estudo permitiu concluir que a negligência patronal diante dos riscos psicossociais e das práticas abusivas no ambiente laboral pode ensejar responsabilidade civil, especialmente quando o adoecimento mental decorre da omissão do empregador na adoção de medidas preventivas ou da tolerância a situações de assédio, sobrecarga e violência psicológica. Todavia, embora a responsabilização posterior seja juridicamente relevante, ela não se mostra suficiente, por si só, para assegurar a tutela integral da saúde mental do trabalhador. A efetivação do direito ao bem-estar psicológico pressupõe, antes de tudo, a consolidação de uma cultura de prevenção, fundada no respeito à dignidade humana, na valorização do trabalho e na implementação de políticas institucionais comprometidas com a promoção da saúde mental.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a saúde mental no ambiente de trabalho deve ser reconhecida como tema central do Direito do Trabalho contemporâneo e como dimensão indispensável do trabalho digno. O direito ao bem-estar psicológico, analisado sob a perspectiva da dignidade humana, impõe a superação de uma visão restrita da saúde ocupacional, exigindo a incorporação dos aspectos emocionais e psicossociais à proteção jurídica do trabalhador. Assim, garantir condições de trabalho que respeitem a subjetividade, a integridade psíquica e os limites humanos do empregado não constitui apenas dever legal do empregador ou política desejável de gestão, mas verdadeira exigência constitucional, vinculada à proteção da dignidade da pessoa humana, à promoção da justiça social e à efetivação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**: disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 22 jun. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.419**, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente o capítulo 1.5 – Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, e o Anexo I – Termos e Definições. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2023.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes sobre saúde mental no trabalho**. Genebra: OIT, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**: policy brief. Geneva: International Labour Organization; World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>. Acesso em: 22 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constitution of the World Health Organization**. New York: International Health Conference, 1946.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Guidelines on mental health at work**. Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 22 jun. 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health at work**. Geneva: World Health Organization, 2024. Fact sheet. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Acesso em: 22 jun. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

TEIXEIRA, Márcia Cunha. **A invisibilidade das doenças e acidentes do trabalho na sociedade atual**. Revista de Direito Sanitário, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 102-131, 2012. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rdisan/article/view/55696>. Acesso em: 22 jun. 2026.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. **Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos**. Revista de Psiquiatria Clínica, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. Disponível em: <https://revistas.usp.br/acp/article/view/17089>. Acesso em: 22 jun. 2026.