

## RELAÇÃO ENTRE A SAÚDE MENTAL E O AMBIENTE DE TRABALHO: RESPONSABILIDADES DO EMPREGADOR NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS PSICOLÓGICAS

THE RELATIONSHIP BETWEEN MENTAL HEALTH AND THE WORK ENVIRONMENT:  
EMPLOYER RESPONSIBILITIES IN THE PREVENTION OF PSYCHOLOGICAL  
ILLNESSES

LA RELACIÓN ENTRE LA SALUD MENTAL Y EL ENTORNO LABORAL:  
RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO EN LA PREVENCIÓN DE LAS  
ENFERMEDADES PSICOLÓGICAS

Marcelo Costa Santos<sup>1</sup>  
Thais Muniz Reinaldo<sup>2</sup>  
Klissia Kelly Tavares da Costa<sup>3</sup>  
Marcio de Jesus Lima do Nascimento<sup>4</sup>

**RESUMO:** Esse artigo buscou investigar a complexa relação entre as condições do ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, com foco nas responsabilidades legais e éticas dos empregadores na prevenção de doenças psicológicas no Brasil. Analisando a legislação trabalhista vigente, especialmente pós-Reforma de 2017, e incorporando perspectivas da psicologia organizacional e do direito do trabalho, o estudo argumenta que a negligência com o bem-estar psicossocial configura não apenas uma falha ética, mas também um descumprimento de deveres legais fundamentais, como a garantia de um meio ambiente de trabalho hígido. Discutem-se os principais fatores de risco psicossocial com a carga excessiva, assédio moral, falta de autonomia, clima organizacional tóxico e suas consequências deletérias, Síndrome de Burnout, depressão, ansiedade, queda de produtividade, aumento de conflitos. Propõe-se que a adoção de políticas preventivas robustas, incluindo programas de apoio psicológico, gestão adequada da carga de trabalho, fomento a um clima organizacional positivo e canais seguros de denúncia, é crucial. Conclui-se que a responsabilidade patronal pela saúde mental é um imperativo jurídico e um investimento estratégico para a sustentabilidade organizacional e a dignidade humana no trabalho.

1722

**Palavras-chave:** Saúde Mental. Ambiente de Trabalho. Legislação Trabalhista.

<sup>1</sup>Discente do Curso de Direito, Centro Universitário do Norte – Uninorte.

<sup>2</sup>Discente do Curso de Direito, Centro Universitário do Norte – Uninorte.

<sup>3</sup>Discente do Curso de Direito, Centro Universitário do Norte – Uninorte.

<sup>4</sup>Professor de Ensino Superior do Centro Universitário do Norte - UNINORTE. Mestre em Ciências e Meio Ambiente - Universidade Federal do Pará - UFPA. Membro do Núcleo de Pesquisa em Sustentabilidade na Amazônia - Nupesam do IFAM. Centro Universitário do Norte – Uninorte.  
<https://orcid.org/0000-0003-1838-1828>.

**ABSTRACT:** This article sought to investigate the complex relationship between workplace conditions and workers' mental health, focusing on the legal and ethical responsibilities of employers in preventing psychological illness in Brazil. By analyzing current labor legislation, especially after the 2017 Reform, and incorporating perspectives from organizational psychology and labor law, the study argues that neglecting psychosocial well-being is not only an ethical failure, but also a breach of fundamental legal duties, such as guaranteeing a healthy work environment. The main psychosocial risk factors are discussed, including excessive workload, bullying, lack of autonomy, a toxic organizational climate and its harmful consequences, Burnout Syndrome, depression, anxiety, a drop in productivity and an increase in conflicts. It is proposed that the adoption of robust preventive policies, including psychological support programs, adequate workload management, fostering a positive organizational climate and safe reporting channels, is crucial. The conclusion is that employer responsibility for mental health is a legal imperative and a strategic investment for organizational sustainability and human dignity at work.

**Keywords:** Mental Health. Work Environment. Labor Legislation.

**RESUMEN:** Este artículo pretende investigar la compleja relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental de los trabajadores, centrándose en las responsabilidades legales y éticas de los empleadores en la prevención de enfermedades psicológicas en Brasil. Analizando la legislación laboral vigente, especialmente después de la Reforma de 2017, e incorporando perspectivas de la psicología organizacional y el derecho laboral, el estudio argumenta que descuidar el bienestar psicosocial no solo es una falta ética, sino también una violación de los deberes legales fundamentales, como garantizar un ambiente de trabajo saludable. Se examinan los principales factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo excesiva, el acoso, la falta de autonomía, un clima organizativo tóxico y sus consecuencias nocivas, el síndrome de Burnout, la depresión, la ansiedad, la disminución de la productividad y el aumento de los conflictos. Se propone que es crucial la adopción de políticas preventivas sólidas, que incluyan programas de apoyo psicológico, una gestión adecuada de la carga de trabajo, el fomento de un clima organizativo positivo y canales de información seguros. La conclusión es que la responsabilidad del empresario en materia de salud mental es un imperativo legal y una inversión estratégica para la sostenibilidad de la organización y la dignidad humana en el trabajo.

**Palabras clave:** Salud mental. Entorno laboral. Legislación laboral.

## INTRODUÇÃO

A saúde mental no contexto laboral emergiu como um dos desafios mais prementes das sociedades contemporâneas, impactando indivíduos, organizações e sistemas de saúde pública. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental não meramente como a ausência de transtornos, mas como um estado de bem-estar que capacita o indivíduo a

realizar seu potencial, lidar com o estresse cotidiano, trabalhar produtivamente e contribuir para sua comunidade.

Nesse panorama, o ambiente de trabalho assume um papel paradoxal: pode ser fonte de realização e desenvolvimento ou, inversamente, um catalisador para o adoecimento psíquico. Fatores como cargas de trabalho excessivas, pressão por resultados, falta de reconhecimento, relações interpessoais conflituosas e assédio moral são elementos frequentemente associados ao sofrimento psicológico no trabalho.

No Brasil, a questão ganha contornos específicos à luz da legislação trabalhista, que, fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana Art. 1º, III, CF/88 e nos direitos sociais Art. 7º, CF/88, impõe ao empregador o dever de zelar por um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, incluindo a dimensão psicossocial. A Reforma Trabalhista de 2017, Lei nº 13.467/2017, embora tenha flexibilizado certas normas, não eximiu o empregador de sua responsabilidade fundamental pela saúde e segurança dos trabalhadores. Contudo, a aplicação prática dessa responsabilidade no que tange à prevenção de doenças psicológicas ainda suscita debates e desafios.

Este estudo, portanto, propõe-se a aprofundar a compreensão da intrincada relação entre saúde mental e ambiente de trabalho. O objetivo é analisar criticamente as responsabilidades dos empregadores na prevenção de doenças psicológicas, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e das contribuições da psicologia organizacional. Busca-se, identificar e analisar os principais fatores de risco psicossocial presentes no ambiente laboral contemporâneo; e examinar a eficácia e a necessidade de práticas de gestão e políticas organizacionais voltadas para a promoção da saúde mental e prevenção do adoecimento.

Argumenta-se que a negligência quanto à saúde mental no trabalho acarreta consequências jurídicas, econômicas e sociais significativas, tornando imperativa a adoção de uma postura proativa e preventiva por parte das organizações.

**As siglas e abreviaturas:** Constituição Federal do Brasil (CF).

## MÉTODOS

Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se uma abordagem de pesquisa de natureza qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica sistemática e análise

documental. A estratégia metodológica permitiu uma imersão profunda nos referenciais teóricos da psicologia organizacional, do direito do trabalho e da sociologia do trabalho, essenciais para a compreensão multifacetada do fenômeno.

A revisão bibliográfica abrangeu bases de dados científicas e acervos de bibliotecas universitárias. Foram selecionados artigos científicos revisados por pares, livros de autores seminais nas áreas de psicodinâmica do trabalho, assédio moral, estresse ocupacional, psicologia positiva, além de juristas especializados em direito do trabalho.

A análise documental concentrou-se na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, na Lei nº 8.213/1991 - Planos de Benefícios da Previdência Social, e nas Normas Regulamentadoras - NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, com destaque para a NR-17 que trata da ergonomia. Jurisprudências relevantes de tribunais trabalhistas brasileiros também foram consultadas para identificar tendências na responsabilização de empregadores por danos psicológicos.

A análise dos dados coletados seguiu uma abordagem hermenêutica, buscando interpretar e sintetizar as informações. O foco foi identificar os pontos de convergência e divergência entre as perspectivas psicológica e jurídica sobre a responsabilidade do empregador e as estratégias de prevenção mais eficazes, construindo um argumento coeso e fundamentado sobre a temática. Considerações éticas intrínsecas à pesquisa bibliográfica, como a correta atribuição de autoria e a fidedignidade na apresentação das fontes, foram rigorosamente observadas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente o mundo vive uma crise de saúde mental e no Brasil não é diferente, isso tem impactado diretamente na vida dos trabalhadores e das organizações. De acordo com dados estatísticos do Ministério da Previdência Social sobre os afastamentos do trabalho.

Em 2024, foram mais de 470 mil afastamentos, o maior número da década. Os números demonstraram que houve um salto comparados entre 2023 e 2024, conforme o gráfico abaixo.

Gráfico 1

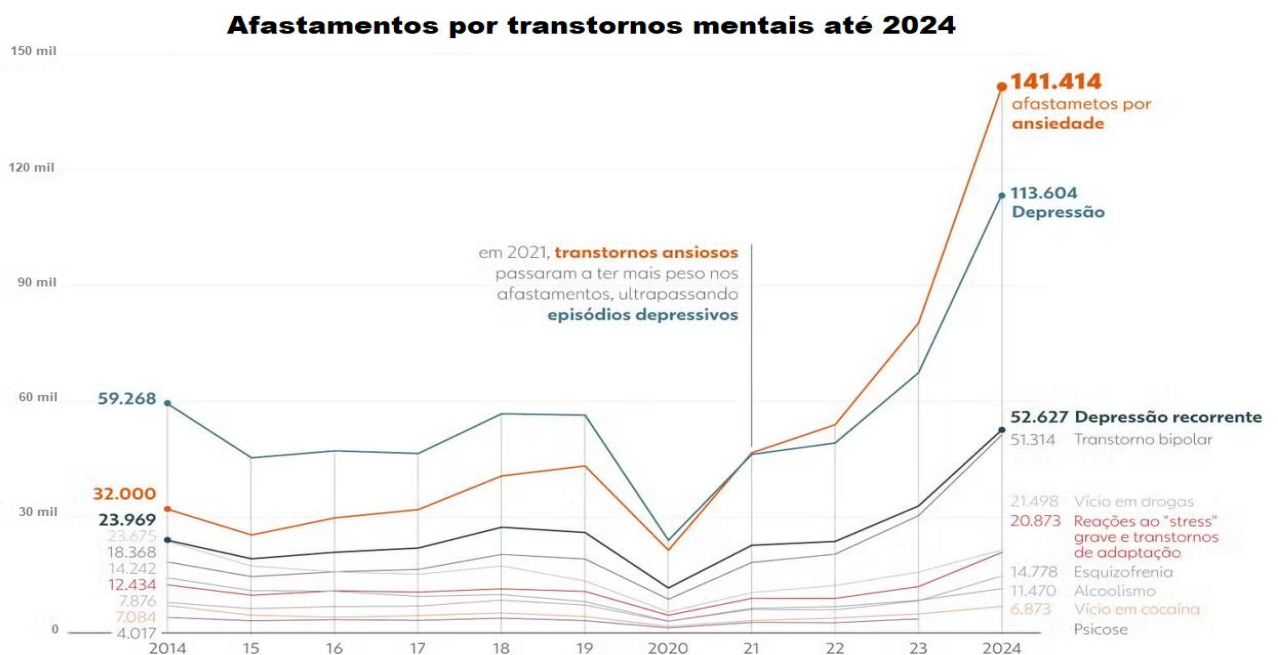


Fonte: Ministério da Previdência Social.

Dentre acordo com os dados do Ministério da Previdência Social, foram afastados 301.348 mulheres e 170.980 homens. E destaca-se também os números alarmantes de afastamento do trabalho por ansiedade, depressão, stress entre outros.

1726

Gráfico 2



Fonte: Ministério da Previdência Social.

Esses dados corroboram para o estudo sobre a relação entre a saúde mental e o ambiente de trabalho, destacando as responsabilidades do empregador na prevenção de doenças psicológicas.

## SAÚDE MENTAL E O AMBIENTE DE TRABALHO

A saúde mental no trabalho é um assunto cada vez mais importante, especialmente com as mudanças nas formas como as pessoas trabalham. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como o bem-estar que permite que uma pessoa lide com os desafios do dia a dia, trabalhe de forma produtiva e contribua para a sociedade. Portanto, a saúde mental é essencial tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para o bom funcionamento das empresas.

A saúde mental dos trabalhadores é uma questão crescente no contexto social e organizacional, onde pressões econômicas, demandas profissionais e fatores de cultura organizacional interferem diretamente no bem-estar dos indivíduos. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo percebe suas próprias habilidades, pode lidar com o estresse cotidiano, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a comunidade. Nesse cenário, o ambiente de trabalho torna-se um espaço de grande impacto sobre a saúde mental, pois envolve interações sociais intensas, pressão por desempenho, competitividade e, muitas vezes, a falta de suporte e de políticas organizacionais adequadas.

1727

## EXCESSO DE CARGA DE TRABALHO

O aumento das demandas e da carga de trabalho tem um impacto direto na saúde mental dos trabalhadores, podendo levar a estados de exaustão física e emocional. A intensificação do trabalho e a falta de reconhecimento geram sofrimento psíquico, especialmente quando não há uma compensação emocional por parte da organização. Em ambientes onde a carga de trabalho é excessiva, as horas extras e a falta de descanso adequado comprometem a capacidade do trabalhador de se recuperar fisicamente e mentalmente, o que pode resultar em doenças como a Síndrome de Burnout. Esta síndrome é caracterizada pelo esgotamento extremo, distanciamento das atividades laborais e sentimentos de ineficácia.

O excesso de carga de trabalho é um fenômeno com implicações significativas no âmbito psicológico e jurídico. Sob a ótica da psicologia, a sobrecarga laboral está diretamente associada ao aumento de casos de estresse, esgotamento emocional e problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. Esses efeitos impactam a qualidade de vida do trabalhador, comprometendo sua capacidade de desempenhar suas funções de forma produtiva e saudável. Estudos indicam que cargas excessivas levam a desequilíbrios na relação trabalho-vida pessoal, prejudicando também as relações sociais e familiares.

O excesso de carga de trabalho fere princípios fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, como a dignidade da pessoa humana art. 1º, III e os direitos sociais dos trabalhadores art. 7º, incluindo a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal remunerado e o respeito à saúde do trabalhador. O descumprimento dessas normas pode ensejar responsabilização das empresas por danos morais, materiais e à saúde do trabalhador, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da legislação previdenciária.

Do ponto de vista organizacional, a negligência em gerenciar adequadamente a carga de trabalho pode acarretar aumento do absenteísmo, redução da produtividade e elevação dos custos com indenizações e tratamentos de saúde ocupacional. Por isso, políticas de compliance trabalhista e práticas de gestão humanizadas são essenciais para prevenir excessos, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Assim, a abordagem integrada entre Psicologia e Direito oferece uma perspectiva ampla para entender e mitigar os impactos do excesso de carga de trabalho, priorizando tanto o bem-estar dos trabalhadores quanto o cumprimento das obrigações legais pelas organizações.

## CLIMA ORGANIZACIONAL E RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Outro fator crucial é o clima organizacional, que engloba a percepção coletiva sobre o ambiente de trabalho, incluindo a relação entre superiores e subordinados. Um ambiente de trabalho com boa comunicação, apoio mútuo e respeito às necessidades individuais contribui para o bem-estar e para a satisfação profissional. Porém, em situações onde há rivalidade exacerbada, falta de cooperação e conflitos intergrupais, o ambiente pode tornar-se tóxico.

Segundo Seligman (2002), um dos pioneiros da psicologia positiva, a ausência de uma cultura organizacional que valorize o respeito e o bem-estar do colaborador mina a saúde



mental dos trabalhadores e limita o desenvolvimento da resiliência, essencial para enfrentar os desafios diários.

## FALTA DE AUTONOMIA E RECONHECIMENTO

A autonomia no trabalho é um elemento essencial para a saúde mental, pois se relaciona com a percepção de controle sobre as atividades diárias. Conforme a Teoria da Autodeterminação, a autonomia é um dos pilares para a motivação intrínseca. Em contextos em que os trabalhadores têm liberdade para tomar decisões, adaptar seus horários e encontrar soluções próprias, a satisfação e a saúde mental tendem a ser preservadas.

A falta de reconhecimento, por sua vez, é apontada por Dejours (2017) como um fator de sofrimento psíquico, pois gera uma sensação de inutilidade e invalidação. A ausência de feedback positivo e a valorização apenas dos resultados contribuem para sentimentos de desmotivação e de baixa autoestima, elementos que impactam negativamente a saúde mental.

## ASSÉDIO MORAL E VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

O assédio moral e a violência psicológica representam fatores graves de risco à saúde mental no trabalho. A definição de assédio moral, é a prática de hostilização repetida e sistemática que visa a desqualificar o trabalhador, gerando humilhação e sentimento de insegurança. Essa prática tem impacto profundo, gerando quadros de depressão, ansiedade e, em casos extremos, pensamentos suicidas. A psicologia organizacional enfatiza que o combate ao assédio moral depende da criação de políticas institucionais de prevenção e denúncia, que permitam aos trabalhadores se manifestar sem medo de represálias.

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral mina a autoestima do trabalhador e gera traumas psicológicos duradouros, dificultando a reintegração ao ambiente de trabalho e comprometendo a saúde mental.

## MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A promoção de ambientes de trabalho saudáveis exige políticas organizacionais voltadas para a saúde mental, como programas de apoio psicológico, incentivo ao lazer e flexibilidade de horário. As abordagens preventivas devem incluir a implementação de espaços de escuta, onde os trabalhadores possam compartilhar suas dificuldades sem receio de



represálias. Outro ponto importante é a adoção de práticas que permitam o fortalecimento da resiliência, como o treinamento em habilidades de enfrentamento e o fomento de uma cultura organizacional que valorize a saúde mental.

A saúde mental no trabalho é influenciada por uma série de fatores interligados, como a carga de trabalho, o clima organizacional, a autonomia, o reconhecimento, e a existência de políticas de apoio. A compreensão e o enfrentamento desses fatores requerem uma abordagem multidisciplinar que integre psicologia, gestão e políticas organizacionais, promovendo a saúde e o bem-estar dos colaboradores. Somente com um ambiente de trabalho inclusivo, colaborativo e voltado para o cuidado é possível garantir a saúde mental dos trabalhadores e, consequentemente, o desenvolvimento sustentável das organizações.

## A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A responsabilidade do empregador nos fatores que afetam a saúde mental no trabalho tem ganhado relevância nos últimos anos, especialmente no contexto de um ambiente de trabalho cada vez mais complexo e exigente. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde mental como um estado de bem-estar em que o indivíduo percebe suas próprias capacidades, pode lidar com o estresse normal da vida, pode trabalhar de forma produtiva e é capaz de contribuir para sua comunidade. No contexto laboral, preservar esse estado é fundamental para o bem-estar do trabalhador e para a eficiência da própria organização. A responsabilidade do empregador na promoção de um ambiente que favoreça a saúde mental de seus empregados é amparada por teorias jurídicas e psicológicas que destacam o papel das condições laborais e a ética no ambiente de trabalho.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o empregador tem o dever de zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores, abrangendo tanto aspectos físicos quanto psicológicos.

No âmbito jurídico, o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado na Constituição Federal de 1988, fundamenta a responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho digno e saudável. A relação trabalhista vai além do simples contrato de prestação de serviços, impondo ao empregador o dever de cuidado com os fatores que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores. Esse dever implica a promoção de políticas e

práticas que minimizem os riscos psicossociais, como o estresse, o assédio moral e a sobrecarga de trabalho, que são fatores reconhecidos como prejudiciais à saúde mental.

De acordo com Delgado (2017), a dignidade do trabalhador e a proteção à sua saúde integram as diretrizes constitucionais que moldam a legislação trabalhista no Brasil. Delgado ressalta que o empregador deve agir de forma preventiva, identificando possíveis fatores de risco e atuando para mitigá-los. Esse entendimento também é reforçado pelo princípio da função social da empresa, que exige que as organizações desempenhem seu papel de forma responsável, considerando o impacto de suas práticas sobre a saúde física e mental de seus empregados. A psicologia organizacional oferece subsídios para entender como o ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental dos trabalhadores.

De acordo com Hirigoyen (2002), especialista em assédio moral, a presença de uma cultura organizacional que valoriza a competitividade excessiva e negligência o bem-estar dos funcionários pode favorecer a prática de assédio, causando traumas psicológicos e, eventualmente, levando a doenças mentais graves, como a depressão e o transtorno de ansiedade.

Além disso, o trabalho pode ter uma função estrutural para a saúde mental, mas, ao mesmo tempo, pode ser uma fonte de grande sofrimento caso o ambiente seja hostil ou opressor. Esse tipo de ambiente, muitas vezes caracterizado por sobrecarga de trabalho e pressões excessivas por resultados, gera uma deterioração na saúde mental dos empregados e constitui uma forma de violência psicológica institucional.

O assédio moral e a pressão excessiva para o cumprimento de metas são fatores amplamente estudados em relação ao impacto na saúde mental dos trabalhadores. Um ambiente insalubre e hostil que reduz a autoestima dos trabalhadores e aumenta as chances de desenvolvimento de transtornos psicológicos, como a síndrome de burnout. O burnout é reconhecido pela OMS como uma síndrome resultante do estresse crônico no trabalho que não foi gerido com êxito, caracterizado por exaustão emocional, distanciamento e diminuição da realização pessoal.

O empregador, ao negligenciar a criação de um ambiente saudável e ao tolerar ou incentivar práticas abusivas de gestão, não apenas prejudica a saúde mental dos trabalhadores, mas também compromete a produtividade e o clima organizacional, gerando custos elevados com afastamentos e alta rotatividade. As organizações que investem em saúde mental e bem-

estar dos funcionários observam uma redução de até 20% nos índices de absenteísmo e turnover, evidenciando que a responsabilidade com a saúde mental impacta diretamente nos resultados empresariais.

## A IMPORTÂNCIA DE POLÍTICAS DE PREVENÇÃO E APOIO

A implementação de políticas preventivas, como programas de apoio psicológico, flexibilização de horários e campanhas contra o assédio, são medidas que têm se mostrado eficazes para mitigar os efeitos negativos dos fatores psicossociais no trabalho.

Segundo Beck (2011), a sociedade contemporânea, marcada pelo risco, exige que as empresas atuem preventivamente para evitar danos à saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, a adoção de práticas de escuta ativa, comunicação aberta e suporte psicológico, como a disponibilização de psicólogos organizacionais ou assistência terapêutica, é fundamental para criar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro.

Ademais, a participação ativa dos trabalhadores na criação dessas políticas e o monitoramento contínuo do ambiente de trabalho são elementos que reforçam a responsabilidade do empregador em zelar pela saúde mental de seus funcionários. Ao adotar uma gestão voltada para o bem-estar integral dos trabalhadores, as empresas não apenas

1732

cumprem suas obrigações legais, mas também demonstram um compromisso ético com a dignidade humana e a valorização do capital humano.

A responsabilidade do empregador na saúde mental dos trabalhadores é um reflexo da evolução do conceito de trabalho em nossa sociedade. As teorias jurídicas e psicológicas, apontam que o bem-estar dos trabalhadores deve ser prioridade para as empresas, e que a negligência nessa área resulta em consequências graves, tanto para os indivíduos quanto para as organizações.

A implementação de políticas que previnam o sofrimento mental e promovam a saúde no trabalho é uma responsabilidade ética e jurídica do empregador, que deve ser vista como um investimento essencial para o desenvolvimento sustentável e a produtividade da organização.

A saúde mental é uma dimensão essencial para o bem-estar e a produtividade no ambiente de trabalho, mas frequentemente negligenciada pelas organizações. A falta de cuidado com a saúde mental dos trabalhadores pode ter consequências graves, tanto para os

colaboradores quanto para a instituição. Neste contexto, uma análise das consequências desse descaso torna-se indispensável.

A ausência de medidas de cuidado com a saúde mental no ambiente laboral pode precipitar o desenvolvimento de diversas patologias, como a depressão, a ansiedade e a síndrome de burnout, um dos fenômenos mais discutidos na atualidade. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o burnout é caracterizado pelo esgotamento emocional e pela redução da realização pessoal no trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. A pressão por resultados sem um suporte adequado gera um ciclo de estresse e desgaste que pode ser evitado com uma atenção maior à saúde mental.

A negligência com a saúde mental também afeta diretamente o desempenho dos trabalhadores. Colaboradores que enfrentam problemas emocionais não tratados frequentemente apresentam redução na produtividade, maiores índices de absenteísmo e dificuldades de concentração. Em um ambiente em que a saúde mental é desvalorizada, é comum que trabalhadores experimentem um estado constante de tensão, o que os impede de realizar suas tarefas com a devida atenção e eficiência.

A falta de atenção à saúde mental no trabalho contribui para a criação de um ambiente tóxico, no qual o assédio moral e os conflitos interpessoais tornam-se comuns. A ausência de políticas de apoio psicológico para os colaboradores pode gerar um clima de desconfiança e hostilidade, onde as interações se tornam menos colaborativas e mais confortativas.

O aumento de conflitos internos e a redução da cooperação entre equipes são consequências inevitáveis em ambientes que negligenciam a importância da saúde mental.

Além dos impactos individuais, a falta de cuidado com a saúde mental no trabalho gera custos elevados para as organizações e para a sociedade. Segundo estudos da OMS, o custo global da depressão e da ansiedade para a economia é de trilhões de dólares por ano em perda de produtividade.

Empresas que ignoram o bem-estar psicológico de seus colaboradores tendem a enfrentar altos índices de rotatividade e gastos com licenças médicas, o que compromete o orçamento e a eficiência organizacional. Investir na saúde mental dos trabalhadores.

Criar um ambiente de trabalho que priorize a saúde mental é essencial para o bem-estar e a retenção de talentos. O reconhecimento no trabalho e a criação de espaços para discussão sobre os desafios emocionais são medidas preventivas que impactam positivamente

o ambiente laboral. O desenvolvimento de programas de apoio, como sessões de terapia ocupacional, atividades de mindfulness e treinamentos em inteligência emocional, pode ajudar os colaboradores a gerenciarem o estresse e a lidar com as dificuldades de maneira saudável, evitando assim que o sofrimento psíquico afete sua qualidade de vida e desempenho.

As consequências da falta de cuidado com a saúde mental no trabalho são múltiplas e graves, afetando desde a saúde dos indivíduos até a produtividade organizacional e a economia global. O sofrimento psíquico dos trabalhadores não é uma questão de responsabilidade exclusivamente individual, mas uma preocupação coletiva e organizacional. Empresas que não investem em estratégias para promover a saúde mental de seus colaboradores tendem a enfrentar impactos negativos que, em longo prazo, comprometem sua sustentabilidade e sua reputação. O investimento em programas de saúde mental e em políticas de apoio psicológico mostra-se, portanto, não apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma estratégia essencial para o sucesso e o bem-estar de todos os envolvidos no ambiente de trabalho.

## PREVENCAO DE DOENÇAS PSICOLOGICAS

1734

A prevenção de doenças psicológicas no ambiente de trabalho é um tema de crescente relevância, especialmente em um contexto de intensificação das demandas laborais e maior visibilidade das condições psicoemocionais dos trabalhadores. A promoção de um ambiente laboral saudável, que vise ao bem-estar psicológico dos colaboradores, transcende a responsabilidade social e se torna essencial para a eficiência e sustentabilidade das organizações. Neste contexto, teóricos da psicologia organizacional, destacam a importância de estratégias de prevenção e promoção da saúde mental, enquanto autores do campo do direito, abordam a responsabilidade legal das empresas nesse aspecto.

A saúde mental dos trabalhadores influencia diretamente a produtividade, o clima organizacional e o índice de absenteísmo e rotatividade. A psicologia positiva é fundamental para fomentar um ambiente de trabalho mais harmonioso e satisfatório, focando nas forças individuais e promovendo uma visão proativa de bem-estar. Em alinhamento com essa visão, a Organização Mundial da Saúde (OMS) considera que as doenças mentais, incluindo

estresse, ansiedade e depressão, são as principais causas de incapacidade no trabalho, impactando tanto a vida pessoal quanto a profissional do trabalhador.

## RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E PERSPECTIVA LEGAL

Do ponto de vista jurídico, as empresas têm responsabilidades legais sobre a saúde mental dos empregados, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Norma Regulamentadora 17, que visa à ergonomia no ambiente de trabalho. A legislação brasileira impõe às empresas o dever de garantir um ambiente seguro e saudável, sendo o descumprimento desta obrigação passível de responsabilização judicial. Essa perspectiva legal assegura que o trabalhador possa recorrer a meios legais para se proteger de práticas abusivas e ambientes insalubres do ponto de vista psicológico.

No Brasil, o aumento do número de processos trabalhistas relacionados ao assédio moral e ao estresse ocupacional reflete uma maior conscientização dos trabalhadores sobre os direitos à saúde mental. Para evitar tais conflitos, é fundamental que as empresas adotem uma postura proativa na prevenção de doenças psicológicas, não só para evitar sanções jurídicas, mas também para promover um ambiente de trabalho saudável e motivador.

1735

## ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A prevenção das doenças psicológicas no trabalho requer a implementação de medidas estratégicas e abrangentes. O bem-estar psicológico dos trabalhadores depende do atendimento de necessidades básicas, como segurança e pertencimento, que são essenciais para o desenvolvimento e para a autorrealização.

Implementação de programas de controle do estresse, como técnicas de relaxamento, mindfulness e apoio psicológico, ajudam a reduzir a ansiedade e promover a resiliência dos trabalhadores. A prática da “gestão de demandas” também é um ponto relevante, pois auxilia os trabalhadores a administrarem o fluxo de tarefas e metas de forma realista, reduzindo a pressão.

O apoio social, ou seja, a construção de uma rede de suporte entre colegas e gestores, é fundamental. Ambientes com alta demanda e baixo controle são prejudiciais ao bem-estar mental dos colaboradores, enquanto uma rede de apoio pode mitigar esses efeitos.

De acordo com a abordagem da psicologia positiva, investir em treinamentos que fortaleçam habilidades de comunicação, gestão do tempo e resolução de problemas é essencial para o desenvolvimento pessoal e a satisfação no trabalho.

A ergonomia, conforme a Norma Regulamentadora 17, é essencial para garantir a saúde física e mental dos trabalhadores. Um ambiente com condições adequadas de luz, som, temperatura e espaço físico reduz o estresse e promove a satisfação.

Práticas de assédio moral e pressão excessiva para o desempenho são algumas das principais causas de esgotamento profissional. Programas de conscientização e punições para práticas abusivas devem ser implementados para prevenir essas ocorrências.

Prevenir doenças psicológicas no ambiente de trabalho é uma necessidade que deve ser reconhecida e atendida tanto pelas empresas quanto pela legislação. O desenvolvimento de políticas internas que contemplem a saúde mental dos trabalhadores reflete um compromisso com o bem-estar e a dignidade do indivíduo, princípios que transcendem o aspecto legal e promovem um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A integração entre abordagens da psicologia e do direito é essencial para construir um ambiente de trabalho que respeite e proteja a saúde psicológica dos trabalhadores, e para que a prevenção não seja apenas um dever legal, mas uma prática de responsabilidade social e ética por parte das organizações.

## CONCLUSÃO

Este artigo demonstrou, por meio da análise da literatura científica e do quadro normativo brasileiro, a relação indissociável entre as condições do ambiente de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores, bem como a inequívoca responsabilidade legal e ética dos empregadores na prevenção de doenças psicológicas. Fatores como excesso de carga laboral, assédio moral, falta de autonomia e reconhecimento, e um clima organizacional tóxico emergem como riscos psicossociais significativos, cujas consequências se estendem do sofrimento individual a prejuízos organizacionais e sociais expressivos.

A legislação brasileira, com base em princípios constitucionais, impõe ao empregador o dever de garantir um meio ambiente de trabalho hígido em todas as suas dimensões, incluindo a psicossocial. A negligência quanto a este dever configura descumprimento contratual e legal, passível de sanções e responsabilização.



Conclui-se que a prevenção de doenças psicológicas no trabalho transcende a mera conformidade legal; representa um investimento estratégico na sustentabilidade organizacional, na produtividade e, fundamentalmente, na valorização da dignidade humana. A adoção de políticas preventivas robustas, que envolvam desde a gestão adequada do trabalho até a promoção de uma cultura de respeito e apoio mútuo, é um imperativo para as empresas que almejam prosperar de forma ética e sustentável no século XXI. A integração das perspectivas da psicologia e do direito é essencial para avançar na construção de ambientes laborais que promovam, em vez de minar, a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: Rumo a uma Outra Modernidade**. São Paulo. Editora 34, 2011. 384p.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em 11 de abril de 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.467/2017, de 13 de julho de 2017**. Brasília: Casa Civil, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 21 de abril de 2025.

1737

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow – Guia prático: Como Encontrar o Foco Ideal no Trabalho e na Vida**. Rio de Janeiro. Editora: Objetiva, 2022. 160p.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho: Casos Clínicos**. São Paulo. Editora: Dublinense, 2017. 145p.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1ª Edição. São Paulo. Editora: LTr. 2017. 384p.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho**. Rio de Janeiro. Editora: Bertrand Brasil, 2002. 352p.

LIPP, Marilda. **Relacionamentos Interpessoais no Século XXI e o Stress Emocional**. Editora: Sinopsys. Rio Grande do Sul. 2014. 240p.

SELIGMAN, M.. **Positive psychology, positive prevention, and positive therapy**. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press, 2002.