

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO E DEVER DE PREVENÇÃO: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL, NORMATIVA E JURISPRUDENCIAL

MENTAL HEALTH AT WORK AND DUTY OF PREVENTION: CONSTITUTIONAL, NORMATIVE AND JURISPRUDENTIAL PERSPECTIVE

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y DEBER DE PREVENCIÓN: PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL, NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

Anderson Ferreira Scarpelli¹
Dercílio Victor Cordeiro Filho²
Luiz Márcio dos Santos³

RESUMO: O presente artigo analisa a saúde mental no ambiente de trabalho como dimensão essencial do meio ambiente laboral, sob a ótica do Direito do Trabalho e dos direitos fundamentais constitucionais. A partir da interpretação sistemática da Constituição Federal de 1988, com ênfase nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, discute-se o dever jurídico do empregador de zelar pela saúde biopsicossocial do trabalhador. Abordam-se os riscos psicossociais decorrentes da organização patogênica do trabalho, o papel da Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17) na prevenção de adoecimentos mentais e a responsabilização civil por danos psíquicos, inclusive nas hipóteses de síndrome de *burnout*. O artigo propõe ainda a ampliação das competências da CIPA e a implementação de programas institucionais de bem-estar, escuta ativa e acolhimento, reafirmando a proteção à saúde mental como dever jurídico e ético.

1582

Palavras-chave: Saúde mental no trabalho. Meio ambiente laboral. Riscos psicossociais. Responsabilidade civil. Síndrome de *burnout*.

ABSTRACT: This article analyzes mental health in the workplace as an essential component of the work environment, from the perspective of Labor Law and constitutional fundamental rights. Based on a systematic interpretation of the 1988 Brazilian Federal Constitution, with emphasis on the principles of human dignity and the social value of labor, it discusses the employer's legal duty to ensure workers' biopsychosocial health. It examines psychosocial risks stemming from pathogenic work organization, the role of Regulatory Norm No. 17 (NR-17) in preventing mental illnesses, and the civil liability for psychological harm, including in cases of *burnout* syndrome. The article also proposes expanding the responsibilities of the Internal Commission for Accident Prevention (CIPA) and implementing institutional programs for well-being, active listening, and psychological support, reaffirming mental health protection as a legal and ethical obligation.

Keywords: Mental health at work. Work environment. Psychosocial risks. Civil liability. *Burnout* syndrome.

¹ Graduando em direito, Faculdade Santo Antônio.

² Graduando em direito, Faculdade Santo Antônio, Instituição da formação acadêmica.

³ Professor orientador, bacharel em Ciências Jurídicas e sociais, mestre em História e Cultura Afro-brasileira e Indígena, mestre em Desenvolvimento Humano, Formação, Políticas e Práticas Sociais (UNITAU).

RESUMEN: El presente artículo analiza la salud mental en el entorno laboral como una dimensión esencial del medio ambiente de trabajo, desde la perspectiva del Derecho Laboral y de los derechos fundamentales constitucionales. A partir de una interpretación sistemática de la Constitución Federal de Brasil de 1988, con énfasis en los principios de la dignidad de la persona humana y el valor social del trabajo, se discute el deber jurídico del empleador de garantizar la salud biopsicosocial del trabajador. Se abordan los riesgos psicosociales derivados de la organización patogénica del trabajo, el papel de la Norma Reguladora n.º 17 (NR-17) en la prevención de enfermedades mentales y la responsabilidad civil por daños psíquicos, incluso en los casos de síndrome de *burnout*. El artículo también propone la ampliación de las competencias de la CIPA y la implementación de programas institucionales de bienestar, escucha activa y acogida, reafirmando la protección de la salud mental como un deber jurídico y ético.

Palabras clave: Salud mental en el trabajo. Medio ambiente laboral. Riesgos psicosociales. Responsabilidad civil. Síndrome de *burnout*.

INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 estabelece que o trabalho tem um valor fundamental para a República, artigo. 1º, IV, garantindo aos trabalhadores o direito fundamental à redução dos riscos decorrentes à atividade laboral, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme artigo 7º, XXII. Nesse cenário, a proteção da saúde do trabalhador deve ser entendida de maneira ampla, abrangendo não só o bem-estar físico, mas, acima de tudo, o aspecto psicológico, cuja dignidade é um fundamento essencial da ordem constitucional.

1583

Assim, a saúde mental no ambiente de trabalho, muitas vezes desvalorizada nas abordagens institucionais, é um componente fundamental para o desenvolvimento de um sistema organizacional de trabalho saudável, conforme elencado o artigo 225 da Constituição.

A estruturação do ambiente de trabalho, quando definida por um contexto laboral prejudicial, pode atuar como um fator etiológico para o surgimento de transtornos mentais, como a ansiedade, depressão e a Síndrome de *Burnout* (Síndrome do Esgotamento Profissional).

Este artigo objetiva analisar a responsabilidade dos empregadores em zelar pela saúde mental de seus colaboradores. Essa análise considera a relevância da prevenção de questões relacionadas à saúde mental e a função da organização na comunidade.

Assim, serão analisadas as formas de responsabilidade civil no âmbito trabalhista, subjetiva e objetiva, a regulamentação infralegal, especialmente a Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17), e a jurisprudência dos tribunais nacionais, focando na compensação por dano moral resultante de angústia psicológica no ambiente de trabalho.

A forma de fazer a pesquisa se baseia em ler livros e artigos, analisar opiniões de especialistas e estudar leis relacionadas. O foco é nas ações das empresas que ajudam a prevenir problemas psicológicos e a dar apoio emocional.

O objetivo é mostrar que cuidar da saúde mental no trabalho não é apenas uma boa ação das empresas, mas é uma obrigação legal e constitucional. Não cumprir com isso pode levar a consequências legais e prejudicar a base ética do Estado que é democrático e de direito.

I. DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE E DIGNIDADE NO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 estabelece a importância do trabalho na organização do Estado Democrático de Direito, conferindo-lhe não apenas um valor econômico, como também, um valor social, ético e jurídico.

Dessa forma, o artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal, estabelece expressamente como fundamento da República a valorização do trabalho, assim como o artigo 6º da Constituição, que insere entre os direitos sociais fundamentais, o direito ao trabalho, vejamos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988).

Nas relações de trabalho, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal impõe ao empregador o dever jurídico de assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança, o mencionado artigo trata-se de um comando constitucional que não comporta discricionariedade, sendo obrigação objetiva de proteção da saúde do trabalhador, traduzida em políticas efetivas de prevenção e promoção da saúde física e mental no ambiente de trabalho.

A dimensão protetiva do trabalho deve ser compreendida sob o prisma do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna, o qual se projeta como fundamento axiológico e hermenêutico de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Em matéria trabalhista, a dignidade do trabalhador limita à atuação patronal e demanda que a relação de emprego seja pautada por respeito, humanidade e justiça social.

Conforme leciona Sarlet (p. 61. 2010):

A dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da República e núcleo axiológico dos direitos fundamentais, impõe a todos os poderes públicos e também aos particulares, em especial nas relações laborais, o dever de abstenção de condutas que atentem contra a integridade física, psíquica e moral do trabalhador, assim como o dever de adotar medidas positivas destinadas à sua proteção. Em outras palavras, não basta que o Estado e o empregador se abstenham de violar direitos: exige-se atuação

efetiva para a concretização da dignidade no cotidiano das relações de trabalho.” (Sarlet, p. 61. 2010).

O direito à saúde do trabalhador está alinhada à definição da Organização Mundial da Saúde (OMS), que o descreve como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade” (Organização Mundial Da Saúde, 1946).

Tal visão apresentada exige que o ambiente de trabalho seja estruturado não somente com o intuito de prevenir doenças ocupacionais, mas também para promover a qualidade de vida, a saúde e equilíbrio emocional do trabalhador.

Diante da ausência de políticas efetivas de prevenção ao assédio moral por parte dos empregadores, da tolerância com práticas de gestão abusivas, da sobrecarga de trabalho sem controle adequado, entre outros elementos, que representam uma violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com isso, a doutrina enfatiza a responsabilidade do empregador pela negligência em promover condições de trabalho dignas.

Nas palavras de Delgado (p. 1158. 2022):

O meio ambiente do trabalho saudável integra-se ao conceito jurídico de dignidade da pessoa humana, atuando como condição necessária para a realização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O Estado e o empregador têm o dever jurídico de zelar por um ambiente laboral livre de riscos físicos e psicológicos, sob pena de responderem pelos danos causados. (Delgado, p. 1158. 2022).

1585

A assertiva de Delgado destaca que a noção de meio ambiente de trabalho saudável não pode ser dissociada do princípio da dignidade da pessoa humana, previsto na Constituição Federal de 1988.

O autor sublinha que a proteção da saúde física e mental do trabalhador constitui requisito indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais no âmbito laboral.

Com isso, tanto o Estado quanto o empregador assumem o dever jurídico de assegurar condições laborais seguras e equilibradas, em conformidade com o art. 7º, XXII, da Constituição, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Portanto, a reflexão de Delgado reforça a compreensão de que o meio ambiente do trabalho ultrapassa a esfera privada do contrato de emprego, constituindo-se em verdadeiro direito fundamental de ordem pública, cuja tutela visa resguardar não apenas a saúde, mas também a própria dignidade da pessoa humana, núcleo estruturante do ordenamento jurídico.

I.1. Ambiente de Trabalho Saudável como Imperativo Constitucional e Direito Fundamental

A proteção ao meio ambiente do trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo diretamente amparada pelo artigo 225, que dispõe:

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Embora o texto da Constituição mencione especificamente o meio ambiente natural, tanto a jurisprudência quanto a doutrina reforçam a ideia de que o entendimento sobre meio ambiente deve ser interpretado de forma mais ampla, incluindo o meio ambiente artificial, o cultural e, atualmente, o ambiente de trabalho, visto como uma categoria jurídica independente e fundamental, como explicado por Delgado (p. 587. 2023):

“O meio ambiente do trabalho pode ser conceituado como o conjunto de condições, normas e influências que cercam o trabalhador e que afetam sua integridade biopsicossocial. Trata-se, portanto, de um complexo normativo e fático que, se não observado, compromete a saúde física e mental do trabalhador, afetando a própria dignidade da pessoa humana.” (Delgado, p. 587. 2023).

Assim, a manutenção de um ambiente laboral seguro vai além da simples prevenção de acidentes ou do monitoramento de substâncias prejudiciais, sejam elas físicas ou químicas.

É necessário também adotar medidas que promovam a saúde mental, a estruturação adequada das tarefas, a ergonomia e a valorização da individualidade do colaborador no seu local de trabalho.

Nesse contexto, a saúde mental deve ser interpretada como um componente inseparável da integridade do indivíduo, requerendo esforços concretos para que o ambiente laboral seja não somente seguro, mas também emocionalmente estável.

Nesse aspecto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem progredido no reconhecimento da responsabilidade do empregador em assegurar um ambiente de trabalho psicologicamente saudável.

Uma vez que, a omissão nesse dever, quando caracterizada por práticas reiteradas de assédio moral, cobranças e metas inalcançáveis ou abusivas, exposição pública a constrangimentos, entre outros abusos, configuram violação à dignidade do trabalhador e enseja reparação por dano moral.

Destaca-se, o seguinte julgado do TST:

A responsabilidade civil do empregador decorre do descumprimento do dever de propiciar ambiente de trabalho saudável, físico e psicologicamente. A tolerância com práticas de assédio moral, reiteradas cobranças com metas abusivas e tratamento desrespeitoso, configura afronta à dignidade do trabalhador e enseja indenização por danos morais.” (TST, RR-1533-83.2015.5.12.0031, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Brandão, DEJT 09/09/2022.)

O julgado acima reafirma a compreensão de que a responsabilidade civil do empregador não se limita à reparação de danos decorrentes de acidentes ou doenças físicas, mas também abrange situações de degradação do ambiente laboral no aspecto psicológico.

A decisão, proferida pela 7ª Turma do TST, evidencia que a inércia do empregador diante de práticas nocivas no ambiente de trabalho gera responsabilidade objetiva ou subjetiva, a depender do caso concreto, impondo a obrigação de indenizar o trabalhador pelos danos morais sofridos.

Em síntese, o referido precedente ressalta que a dignidade do trabalhador é incompatível com práticas de assédio e abusos hierárquicos, reconhecendo-se que a violação desse dever jurídico enseja indenização reparatória, conforme os arts. 5º, V e X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil.

Assim, percebe-se que a jurisprudência acompanha a doutrina, reconhecendo que o ambiente de trabalho deve ser uma manifestação concreta da dignidade humana e um elemento fundamental do conceito de trabalho digno.

Além da jurisprudência, a doutrina reforça o entendimento, Oliveira (p. 128. 2021) entende que:

O meio ambiente do trabalho não pode ser compreendido apenas como um conjunto de fatores físicos ou estruturais. Ele é o espaço da realização humana por meio da atividade laborativa, razão pela qual deve ser organizado para garantir não apenas a integridade física do trabalhador, mas também o seu bem-estar emocional, mental e social. A negligência quanto à saúde mental no trabalho é, infelizmente, uma das formas mais invisibilizadas de violação dos direitos fundamentais do trabalhador.” (Oliveira, p. 128. 2021).

Para o autor, o ambiente laboral é, sobretudo, o espaço de concretização da realização humana por meio do trabalho, devendo ser estruturado de forma a assegurar não apenas a integridade física do trabalhador, mas também o seu bem-estar mental, emocional e social.

Tal compreensão é de extrema relevância, ao evidenciar que a negligência em relação à saúde mental configura uma das formas mais sutis e, ao mesmo tempo, mais graves de violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

A invisibilidade dessas práticas reforça a necessidade de atuação efetiva tanto do empregador quanto do Estado, no sentido de prevenir riscos psicossociais e assegurar condições laborais dignas.

Salienta-se que, o meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental, possui eficácia direta e imediata nas relações privadas, inclusive nas relações de emprego, conforme o princípio da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Por esse motivo, impõe-se a todos os empregadores o dever de respeitar e promover tais garantias visto que a construção de um ambiente laboral saudável não é uma mera liberalidade do empregador, e sim uma obrigação jurídica que demanda a adoção de políticas institucionais voltadas à prevenção de riscos, à promoção da saúde mental, ao acolhimento psicológico e ao enfrentamento das diversas formas de violência organizacional.

A não observância dessa obrigação prejudica a própria função social do trabalho, representando uma violação clara dos princípios constitucionais relativos à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à função social das empresas.

Conclui-se que o ambiente de trabalho deve ser visto como parte crucial da proteção constitucional aos trabalhadores, incluindo a integridade física e o bem-estar biopsicossocial.

A proteção eficaz desse ambiente é um princípio jurídico, uma exigência ética e social, baseada nos valores do Estado Democrático de Direito.

II. A SAÚDE MENTAL COMO ELEMENTO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.

1588

A saúde psicológica é historicamente negligenciada nos discursos institucionais e nas políticas públicas voltadas à proteção do trabalhador, no entanto, é importante ressaltar que a saúde psicológica do trabalhador é um elemento intrínseco e indissociável da concepção ampliada de meio ambiente do trabalho, conforme discriminado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

De fato, a centralidade do trabalho na formação da identidade e da subjetividade humanas confere à organização do trabalho um papel determinante, no que diz respeito a preservação do equilíbrio psíquico do indivíduo.

Nesse cenário, Christophe Dejours (2007, p. 32), figura de destaque na psicodinâmica do trabalho, alerta que o sofrimento psíquico no contexto laboral não é apenas resultante da sobrecarga de tarefas ou do montante de trabalho requerido, mas, principalmente, da maneira como o trabalho é estruturado, alocado e, subjetivamente, experimentado diariamente na atividade profissional, conforme expressa:

O sofrimento mental no trabalho resulta da contradição entre a organização do trabalho que impõe modos de agir e de pensar e a subjetividade do trabalhador, que se vê muitas vezes coagida a renunciar à própria ética, à própria criatividade e ao seu modo singular de enfrentar a realidade”. (Dejours, p. 32. 2007).

O autor enfatiza que a patologização das relações de trabalho é uma decorrência imediata de contextos organizacionais, ou seja, ambientes laborais prejudiciais, caracterizados por metas inalcançáveis, competitividade exacerbada, supervisão excessiva e falta de reconhecimento.

Esse contexto propicia o surgimento de sofrimento psicológico ao trabalhador, o qual é compelido a adotar comportamentos contrários aos seus valores, perdendo a possibilidade de agir com dignidade no espaço profissional, ferindo sua moral.

Com isso, os riscos psicossociais no ambiente de trabalho englobam todos os aspectos da organização laboral que, direta ou indiretamente, podem comprometer a saúde mental do trabalhador.

De acordo com Laurell e Noriega (1989), a configuração do trabalho deve ser entendida não como uma variável neutra, mas como uma “categoria analítica da determinação social da saúde”, revelando-se como uma intermediária no processo saúde-doença no contexto da produção.

Em consonância com essa perspectiva, a Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17), que aborda a ergonomia no ambiente de trabalho, estabelece que a organização do trabalho deve considerar aspectos relacionados à coleta de informações, exigências cognitivas, ritmos de trabalho, natureza das atividades e nível de controle que o trabalhador exerce sobre o processo produtivo (BRASIL, 2023).

1589

Tal regulamentação constitui um progresso ao reconhecer, igualmente, a importância da dimensão psíquica na configuração das condições laborais.

No âmbito internacional, a Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece a síndrome de *burnout* como um fenômeno ocupacional associado ao estresse crônico no ambiente de trabalho que não foi devidamente gerenciado, evidenciando a conexão entre a organização do trabalho e os processos de adoecimento mental.

Boschetti (2022), sintetiza essa problemática ao afirmar:

A negligência com os fatores psicossociais é uma das formas contemporâneas de violação do dever de proteção à saúde do trabalhador, pois se invisibiliza o adoecimento mental como consequência do ambiente organizacional hostil” (BOSCHETTI, p. 89. 2022).

Dessa forma, a omissão quanto à dimensão psíquica do trabalho não somente agrava o sofrimento do trabalhador, mas também configura falha institucional apta a ensejar a responsabilização jurídica do empregador.

A responsabilidade decorre da aplicação do princípio da prevenção, que informa o Direito Ambiental do Trabalho e impõe ao empregador o dever de adotar medidas eficazes para a proteção integral da saúde do trabalhador, em suas dimensões física, mental e social.

II.1 O Papel da NR-17 na Prevenção de Adoecimentos Psíquicos.

A Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17), aprovada primeiramente pela Portaria n.º 3.214/1978 do extinto Ministério do Trabalho e atualizada pela Portaria n.º 423/2022 do Ministério do Trabalho e Previdência, estabelece diretrizes indispensáveis para adaptação das condições laborais às características psicofisiológicas dos trabalhadores, ao tratar da ergonomia, a norma impõe ao empregador a obrigação de organizar o trabalho preservando não só a integridade física, mas também a saúde psicológica dos trabalhadores.

Segundo o disposto na mencionada NR, na avaliação ergonômica, é imprescindível considerar aspectos como a necessidade de atenção concentrada, a monotonia e a repetitividade das atividades, bem como a complexidade cognitiva das funções e o nível de responsabilidade requisitado.

A desatenção a esses fatores tendem a agravar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, propiciando, dessa maneira, o surgimento de situações de esgotamento mental, crises de ansiedade, depressão, entre outras psicopatologias relacionadas ao contexto laboral.

1590

Consoante o artigo 157, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, o não cumprimento das normas estabelecidas pela NR-17 constitui uma infração administrativa, uma vez que o empregador tem a obrigação de assegurar e aplicar as normas de segurança e saúde no trabalho.

As violações citadas podem levar a uma responsabilização civil por danos morais e, possivelmente, materiais, conforme as situações particulares que surgirem em decorrência de doenças relacionadas ao trabalho.

O sistema jurídico brasileiro tem avançado nesse sentido, pois o Tribunal Superior do Trabalho, em uma decisão recente, afirmou o direito à compensação por danos morais para uma trabalhadora que enfrentou metas abusivas, falta de pausas e pressão contínua, chegando à conclusão de que “a conduta empresarial configurou violação à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente laboral equilibrado” vejamos.

DANO MORAL. ADOECIMENTO MENTAL DECORRENTE DE COBRANÇA ABUSIVA POR METAS. A submissão do trabalhador a pressões sistemáticas e exigências superiores à sua capacidade física ou psíquica caracteriza-se como prática empresarial abusiva e enseja o dever de indenizar. No caso, restou comprovado que a

autora desenvolveu transtorno ansioso-depressivo diretamente relacionado ao ambiente de trabalho, sendo o nexo causal evidenciado por laudos técnicos e testemunhos. (TST, 7ª Turma, RR-1000275-95.2022.5.02.0049, Rel. Min. Evandro Veladão, DEJT 15/02/2024).

A decisão supracitada reconhece o direito à compensação por danos morais decorrentes do sofrimento emocional gerado por ações empresariais desmedidas que ultrapassaram os limites de resistência física e psicológica do trabalhador.

Por meio de relatórios periciais e testemunhos, ficou demonstrado que a trabalhadora apresentou um quadro de ansiedade e depressão relacionado às suas condições laborais, criando, portanto, a conexão necessária para a responsabilização da empresa.

Sob essa ótica, torna-se claro que a estabilidade mental do empregado é um componente essencial para a compreensão de um ambiente de trabalho saudável, estando diretamente ligado aos preceitos estabelecidos nos artigos 7º, inciso XXII, e 225 da Constituição Federal.

III. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Constitui obrigação jurídica do empregador, proteger a saúde física, mental e emocional do trabalhador, não somente por força das normas técnicas infralegais, mas também para garantir os preceitos constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, conforme elencado no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal de 1988.

1591

A responsabilidade patronal por danos decorrentes do ambiente de trabalho pode assumir natureza subjetiva ou objetiva, a depender da atividade econômica desenvolvida e do grau de exposição ao risco.

Nas palavras de Oliveira, (p. 208. 2021):

Não basta que o empregador se abstenha de causar o dano; ele deve agir preventivamente para evitá-lo, especialmente no tocante à saúde mental dos empregados, em que os fatores de risco são menos visíveis, mas não menos graves”. (Oliveira p. 208. 2021).

A lição do autor evidencia que a obrigação do empregador transcende a simples omissão de condutas lesivas, impondo-lhe a adoção de práticas efetivas de prevenção.

O referido dever assume maior relevância diante da proteção à saúde mental do trabalhador, cujos riscos, embora frequentemente invisíveis, têm o poder de comprometer gravemente a dignidade e o equilíbrio psíquico do indivíduo, reafirmando, assim, a necessidade de assegurar um meio ambiente de trabalho saudável, segundo os ditames constitucionais.

De fato, a responsabilidade subjetiva continua sendo a norma geral, segundo o artigo 927, *caput*, do Código Civil, que exige, para a configuração da obrigação de indenizar, a existência simultânea de conduta culposa, dano e relação causal.

Contudo, nas relações de trabalho, é possível a inversão do ônus da prova de culpa quando há desrespeito a normas de medicina e segurança do trabalho, como as Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho, como a NR-17.

A esse respeito, Moraes Filho (p. 225. 2021) salienta que:

A omissão do empregador quanto à adoção de medidas de prevenção, especialmente em face dos riscos psicossociais e organizacionais, configura violação ao dever de zelar pela integridade do trabalhador. Nos casos de adoecimento mental, a negligência patronal pode ser presumida quando comprovado o descumprimento das normas de saúde ocupacional, autorizando, inclusive, a inversão do ônus probatório.” (Moraes Filho, p. 225. 2021)

A jurisprudência trabalhista reconhece que, ainda que exista predisposição individual ou causa pré-existente, se o ambiente de trabalho contribui relevantemente para o agravamento ou desencadeamento de doenças psíquicas como transtornos de ansiedade, depressão, síndrome do pânico ou *burnout*, configura-se responsabilidade do empregador, fundada na culpa *in omittendo*, diante da omissão no cumprimento do dever de proteção.

Nesse sentido, o Enunciado n.º 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, dispõe que, “*é dever do empregador garantir um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos trabalhadores.*”

1592

Dessa forma, o descumprimento dos deveres de cuidado e prevenção impõe ao empregador o dever de reparar os danos causados, sobretudo quando relacionados à saúde mental dos trabalhadores, a responsabilização civil do empregador configura-se como medida de justiça e proteção social, essencial para a efetivação dos direitos fundamentais no mundo do trabalho.

III.1 Responsabilidade Subjetiva e o Dever de Prevenção.

No padrão convencional de atribuição de responsabilidade civil no âmbito do Direito do Trabalho, é necessário demonstrar a culpa do empregador para que o dever de indenizar seja reconhecido, segundo o que estipula o *caput* do artigo 927 do Código Civil.

Entretanto, o contexto jurídico do trabalho impõe ao empregador uma obrigação particular de cuidado, a qual, se descumprida, até mesmo por inatividade, pode caracterizar a culpa necessária para sua responsabilização.

Dessa forma, quando o empregador ignora princípios básicos de ergonomia, arranjo do trabalho, intervalos para descanso e métodos de gerenciamento emocional, conforme estabelecido na NR-17, sua falta de ação pode ser vista como culpa *in vigilando*⁴ ou culpa *in omittendo*⁵.

Nesse contexto, a responsabilização surge apenas com a comprovação de que o dano psicológico era previsível e poderia ter sido prevenido.

Conforme ressalta Melo, (p. 144. 2021),

O empregador, ao assumir os riscos da atividade econômica, tem também o dever jurídico de prevenir danos à saúde do trabalhador, especialmente no tocante aos riscos psicossociais. A omissão nesse dever, quando reveladora de descuido com o meio ambiente laboral, configura culpa e impõe o dever de indenizar.”. (Melo, p. 144. 2021).

Nesse sentido, para o autor a responsabilidade patronal não se limita aos acidentes ou doenças diretamente relacionados à atividade desempenhada, mas se estende às situações em que a organização do trabalho, a pressão psicológica ou a negligência na prevenção de fatores psicossociais possam comprometer a integridade do empregado.

Trata-se, portanto, de uma obrigação de resultado quanto à preservação de um ambiente de trabalho saudável, cujo descumprimento impõe o dever de indenizar, consoante os arts. 7º, XXII, da Constituição Federal, e 927 do Código Civil.

1593

A jurisprudência no âmbito trabalhista tem reiterado, de maneira crescente, essa obrigação de precaução.

Embora o Tema 932 da Repercussão Geral aborde, fundamentalmente, a questão da competência para o julgamento, sua interpretação consolida a ideia de que a responsabilidade do empregador pode ser atribuída com base na culpa, especialmente em situações de descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, como no caso da NR-17, e também em cenários que envolvem assédio moral institucional.

4 Culpa *in vigilando*: Expressão em latim que significa “vigilância”. Refere-se à responsabilidade daquele que, por dever legal ou contratual, tem a obrigação de zelar pela conduta de outrem, sendo responsabilizado quando deixa de exercer o devido controle ou fiscalização, permitindo que o vigiado cause danos a terceiros. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 1.225.401/SP. Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura. DJe 13 out. 2011.

5 Culpa *in omittendo*: Expressão em latim que designa a culpa pela omissão. Trata-se da responsabilidade decorrente da inércia ou omissão do agente, que, tendo o dever de agir, não o faz, contribuindo para a ocorrência do dano.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro. Responsabilidade Civil. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 7, p. 95.

III.2 Síndrome de *Burnout* como Doença Ocupacional e a Reparação por Dano Moral.

A Síndrome de Esgotamento Profissional, comumente chamada de Síndrome de *Burnout*, é identificada como uma condição de saúde ocupacional ligada a ambientes de trabalho que são considerados prejudiciais para o empregado.

A OMS (Organização Mundial da Saúde) reconheceu o *burnout* como uma condição relacionada ao trabalho, incluindo a doença na Classificação Internacional de Doenças, CID-11, sob o código QD85, e classificando-o como um fenômeno do ambiente de trabalho.

O *burnout* resulta responsabilização civil do empregador, contanto que seja devidamente comprovado a relação de causa e efeito entre o trabalho e a condição de saúde mental do funcionário.

Nesse contexto, o acórdão proferido pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reconhece a relevância da temática relativa à saúde mental no ambiente de trabalho. Vejamos:

DANO MORAL. SÍNDROME DE BURNOUT. NEXO CAUSAL COM O TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A constatação de que o ambiente de trabalho contribuiu decisivamente para o desenvolvimento da síndrome de *burnout*, caracterizada por esgotamento emocional e físico decorrente de exposição prolongada a estresse ocupacional, impõe ao empregador o dever de indenizar. Ainda que não se comprove dolo ou culpa, sendo a atividade empresarial sabidamente estressante, deve ser aplicada a responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. No caso, restou comprovado que a empregada laborava sob intensa cobrança por metas e em ambiente altamente competitivo, circunstâncias que levaram ao comprometimento de sua saúde mental. (TST, 4ª Turma, RR-1000702-35.2017.5.02.0037, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, julgado em 08/02/2023, DEJT 10/02/2023).

1594

A decisão acima constitui relevante marco jurisprudencial para a seara trabalhista, ao validar a síndrome de *burnout* como uma doença relacionada ao trabalho.

A determinação afirmou que, mesmo na ausência de comprovação de dolo ou culpa, a relação de causa e efeito entre o local de trabalho e o surgimento do transtorno mental obriga o empregador a compensar o prejuízo.

No julgado, ficou comprovado que a funcionária realizava suas tarefas sob forte pressão por resultados e em um ambiente altamente competitivo, elementos que influenciaram de maneira significativa o seu esgotamento emocional e físico, típico da síndrome de *burnout*.

Com isso, o tribunal utilizou a teoria da responsabilidade civil objetiva estabelecida no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, essa teoria dispõe que a reparação do dano é obrigatória, independentemente da comprovação de culpa, nos casos em que a atividade

normalmente exercida pelo causador do dano traz, por sua natureza, risco aos direitos de terceiros.

Dessa forma, ao reconhecer a relação de causa e efeito entre a atividade realizada e a síndrome identificada, o TST estabeleceu a obrigação de reparar como uma forma de compensar e desencorajar a manutenção de práticas corporativas prejudiciais à saúde mental dos empregados.

A doutrina, por sua vez, também reconhece e valida a gravidade dessa condição e sua relação com a maneira como o trabalho moderno é estruturado de forma patogênica.

Mendes (p. 112. 2018), reconhecida especialista na área da psicodinâmica do trabalho, enfatiza que:

A síndrome de *burnout* revela o esgotamento de um trabalhador que, diante de exigências constantes de produtividade e excelência, entra em colapso subjetivo. Não se trata apenas de uma doença individual, mas de um sintoma coletivo de um modo de produção que desumaniza, aliena e consome a energia vital do sujeito. É, portanto, um adoecimento ético, pois envolve a destruição dos valores que conferem sentido à atividade de trabalho. Ignorar a responsabilidade institucional nesse processo é perpetuar uma lógica organizacional perversa e incompatível com os princípios fundamentais da dignidade humana.” (Mendes, p. 112. 2018).

Mendes destaca que a síndrome de *burnout* transcende a dimensão individual, configurando-se como um sintoma coletivo de ambientes de trabalho que exigem produtividade extrema e desumanizam o trabalhador, enfatizando que o *burnout* constitui um adoecimento ético, ao comprometer os valores e significados que conferem sentido à atividade laboral, e ressalta a responsabilidade institucional das organizações em prevenir esse desgaste, sob pena de perpetuar práticas incompatíveis com a dignidade humana.

Assim, considerando que a Síndrome de Burnout é identificada como resultado de ambientes de trabalho prejudiciais, a obrigação do empregador vai além de simplesmente compensar os prejuízos sofridos pelo empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção da saúde mental dos funcionários é um dever tanto legal quanto constitucional, que ultrapassa a mera responsabilidade administrativa do patrão, sendo essencial para os direitos fundamentais do trabalhador.

O objetivo do artigo foi destacar que um local de trabalho saudável, conforme a legislação brasileira, abrange não somente aspectos físicos e ergonômicos, mas, acima de tudo, os fatores psicossociais e emocionais, essenciais para a dignidade dos funcionários.

Foi observado que a ausência de proatividade da empresa em organizar o ambiente laboral e adotar medidas preventivas, principalmente no que diz respeito ao cumprimento da Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17), contribui de forma relevante para a deterioração da saúde mental dos colaboradores.

A cobrança de metas inalcançáveis e o assédio no local de trabalho violam os princípios essenciais da dignidade humana, além de comprometer a função social do trabalho. Isso pode resultar na responsabilização civil por danos morais e, em algumas circunstâncias, por perdas materiais.

Adicionalmente, foi destacado o reconhecimento jurídico da síndrome de burnout como uma condição relacionada ao trabalho, respaldado pela jurisprudência trabalhista e pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11). Esse reconhecimento reforça a conexão entre um ambiente de trabalho nocivo e os problemas psicológicos, exigindo que os empregadores implementem políticas institucionais que promovam o apoio e o bem-estar emocional de seus colaboradores.

Em conclusão, percebe-se que criar um ambiente de trabalho que ofereça segurança emocional não é uma escolha para os empregadores, mas sim uma exigência normativa destinada a garantir o exercício pleno da cidadania nas relações laborais. É responsabilidade do Poder Judiciário, do Ministério Público do Trabalho e dos órgãos de fiscalização assegurar a realização desse direito, promovendo assim um modelo de desenvolvimento socioeconômico que seja mais ético e centrado nas pessoas.

1596

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 1., 2007, Brasília. Enunciados aprovados. Brasília: ANAMATRA, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 14 jul. 2025.

BOSCHETTI, Ivanete. Trabalho e sofrimento psíquico: entre a subjetividade e a responsabilidade institucional. São Paulo: Cortez, 2022.

BRASIL. Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/10406.htm. Acesso em: 3 jul. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 jul. 2025.

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 3 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora n.º 17. Ergonomia. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria n.º 423, de 7 de outubro de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, n. 194, p. 145 e 146, 10 out. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2021/portaria-mtp-no-423-nova-nr-17.pdf/view>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 736. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/s3-website-sa-east-1.amazonaws.com/>. Acesso em: 5 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência, doenças psíquicas e responsabilidade do empregador. Brasília, 2024. Disponível em: [link suspeito removido]. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1000275-95.2022.5.02.0049. Rel. Min. Evandro Valadão. 7ª Turma. DEJT 15 fev. 2024. Disponível em: [link suspeito removido]. Acesso em: 4 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1000702-35.2017.5.02.0037. Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos. 4ª Turma. DEJT 10 fev. 2023. Disponível em: [link suspeito removido]. Acesso em: 6 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista RR-1533-83.2015.5.12.0031. Rel. Min. Cláudio Brandão. 7ª Turma. DEJT 9 set. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 9 jul. 2025.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.

LAURELL, Asa Cristina; NORIEGA, Mario. Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.

MELO, Rodrigo Garcia. Responsabilidade civil nas relações de trabalho: saúde mental e meio ambiente laboral. São Paulo: LTr, 2021.

MENDES, Helena. Síndrome de burnout e responsabilidade institucional no trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

MORAES FILHO, J. R. de. Responsabilidade civil nas relações de trabalho: saúde mental e danos psíquicos. São Paulo: LTr, 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 10. ed. São Paulo: LTr, 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Diretrizes para a promoção da saúde mental no local de trabalho. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: [lemas-de-sa%C3%BAdem-mental](#). Acesso em: 28 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID-11. 2022. Disponível em: <https://icd.who.int/en>. Acesso em: 19 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Constituição da Organização Mundial da Saúde. 1946. Disponível em: <https://www.who.int/about/governance/constitution>. Acesso em: 23 jul. 2025.