

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA CRISE EPIDÊMICA NO BRASIL E SUAS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS E ORGANIZACIONAIS

Marcos Pereira da Silva¹

Camila Lobato de Souza²

RESUMO: O presente artigo científico investiga a crise de saúde mental no ambiente de trabalho brasileiro, caracterizada como situação epidêmica por especialistas e órgãos governamentais. Mediante análise de dados estatísticos oficiais, jurisprudência trabalhista e legislação vigente, demonstra-se o crescimento exponencial de afastamentos por transtornos mentais, que aumentaram 134% entre 2022 e 2024, atingindo 472 mil casos. A pesquisa examina os fatores de risco psicossociais, a atualização da Norma Regulamentadora NR-1 pela Portaria MTE nº 1.419/2024, o reconhecimento do burnout como doença ocupacional pela CID-II, e casos judiciais emblemáticos de assédio moral e sexual. Os resultados evidenciam a urgência de políticas públicas e estratégias organizacionais para prevenção e promoção da saúde mental, considerando os impactos econômicos estimados em R\$468 bilhões anuais e o aumento de 28% nas ações judiciais sobre assédio moral entre 2023 e 2024. Conclui-se pela necessidade de abordagem integrada envolvendo empresas, Estado e sociedade civil na construção de ambientes laborais saudáveis e dignos.

610

Palavras-chave: Saúde Mental no Trabalho. Riscos Psicossociais. Assédio Moral. Burnout. NR-1.

ABSTRACT: This scientific article investigates the mental health crisis in the Brazilian workplace, characterized as an epidemic situation by experts and government agencies. Through analysis of official statistical data, labor jurisprudence and current legislation, it demonstrates the exponential growth of absences due to mental disorders, which increased 134% between 2022 and 2024, reaching 472 thousand cases. The research examines psychosocial risk factors, the update of Regulatory Standard NR-1 by MTE Ordinance No. 1,419/2024, the recognition of burnout as an occupational disease by ICD-II, and emblematic legal cases of moral and sexual harassment. The results highlight the urgency of public policies and organizational strategies for prevention and promotion of mental health, considering economic impacts estimated at R\$ 468 billion annually and the 28% increase in lawsuits regarding moral harassment between 2023 and 2024. It concludes with the need for an integrated approach involving companies, the State and civil society in building healthy and dignified work environments.

Keywords: Mental Health at Work. Psychosocial Risks. Moral Harassment. Burnout. NR-1.

¹Habilitação bacharelado em ciências contábeis, AFYA Centro Universitário São Lucas – RO.

²Habilitação bacharelado em ciências contábeis, AFYA Centro Universitário São Lucas – RO.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho constitui uma das questões mais prementes do século XXI, configurando-se como desafio multidimensional que atravessa as esferas da saúde pública, direito do trabalho, gestão organizacional e economia. No Brasil, o cenário apresenta contornos alarmantes, com especialistas caracterizando a situação como epidêmica (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

Segundo dados do Ministério da Previdência Social, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais mais que duplicaram na última década, passando de aproximadamente 203 mil casos em 2014 para 472.328 licenças médicas em 2024, representando aumento de 134% apenas no biênio 2022-2024 (AGÊNCIA BRASIL, 2025). Os transtornos de ansiedade lideram as causas, com 141.414 afastamentos, seguidos por episódios depressivos (113.604) e depressão recorrente (52.627).

A magnitude do problema transcende os números, revelando dramas humanos, famílias abaladas e comunidades impactadas. Como destacou Cirlene Zimmermann, coordenadora nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho: "não podemos nos limitar à frieza dos números, das estatísticas, dos dados. É preciso lembrar que cada dado representa uma vida, uma família abalada, uma comunidade impactada" (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025). 611

O presente estudo objetiva analisar criticamente a crise de saúde mental no trabalho brasileiro, investigando suas causas estruturais, manifestações, impactos socioeconômicos, arcabouço jurídico vigente e perspectivas de intervenção. A pesquisa justifica-se pela urgência do tema e pela necessidade de compreensão aprofundada que subsidie políticas públicas e práticas organizacionais efetivas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceituação de Saúde Mental no Trabalho

A Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho estabelece que o termo saúde, em relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (FORTUNATO GOULART, 2022). Esta definição ampla reconhece a dimensão psicossocial como parte integrante da saúde ocupacional.

2.1.1 O Papel da Organização Internacional do Trabalho na Promoção da Saúde Mental Laboral

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha papel fundamental no estabelecimento de padrões internacionais para a proteção da saúde dos trabalhadores, incluindo aspectos relacionados à saúde mental. Desde sua criação em 1919, a OIT tem desenvolvido convenções, recomendações e diretrizes que orientam os países membros na implementação de políticas de segurança e saúde no trabalho.

A Convenção nº 155 da OIT, adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, representa marco normativo essencial ao estabelecer que a política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores deve levar em conta não apenas os riscos físicos e químicos, mas também os fatores psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 1994; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A OIT define os riscos psicossociais no trabalho como aqueles aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de seus contextos sociais e ambientais, que têm potencial para causar danos psicológicos, sociais ou físicos aos trabalhadores. Esses riscos incluem sobrecarga de trabalho, falta de clareza nas funções, conflitos interpessoais, assédio moral e sexual, insegurança no emprego e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016).

Mais recentemente, a Convenção nº 190 da OIT, sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adotada em 2019 e ratificada pelo Brasil em 2024, reforça o compromisso internacional com a criação de ambientes laborais livres de violência psicológica. A convenção reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho "podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos" e que são "uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

A contribuição da OIT para a saúde mental no trabalho também se manifesta através de programas técnicos de cooperação, pesquisas sobre condições de trabalho e publicações especializadas. O relatório "Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention" destaca que investimentos em saúde mental no trabalho não apenas protegem os trabalhadores, mas também geram retorno econômico significativo para as empresas e a sociedade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014).

No contexto brasileiro, a incorporação dessas diretrizes internacionais tem se refletido na atualização de normas regulamentadoras e na construção de políticas públicas voltadas à prevenção de transtornos mentais relacionados ao trabalho. A recente inclusão dos riscos psicossociais na NR-1, através da Portaria MTE nº 1.419/2024, representa materialização dos compromissos assumidos pelo Brasil junto à OIT (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) caracterizam-se como agravos à saúde mental desencadeados ou agravados por fatores presentes no ambiente laboral. Configuram-se atualmente como a terceira maior causa de afastamento do trabalho, com tendência crescente (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

2.2 Fatores de Risco Psicossociais

A Organização Internacional do Trabalho define fatores de risco psicossociais como elementos da organização, gestão e ambiente de trabalho que afetam negativamente a saúde mental dos trabalhadores. Incluem sobrecarga horária, excesso de demandas mentais e físicas, monotonia, falta de apoio, assédio moral e sexual, violência, insegurança no emprego e estresse (CONJUR, 2025).

613

Segundo a Portaria MTE nº 1.419/2024, que atualizou a NR-1, os riscos psicossociais compreendem fatores relacionados à forma como as atividades são planejadas, organizadas e executadas, podendo prejudicar a saúde mental, física e social quando não adequadamente gerenciados (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

A professora Marcia Bandini, do Departamento de Saúde Coletiva da Unicamp, destaca que pressões psicológicas, cobranças de metas consideradas desumanas e ameaças recorrentes constituem fatores desencadeadores de adoecimento mental no trabalho (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13^a REGIÃO, 2010).

2.3 Síndrome de Burnout: Reconhecimento como Doença Ocupacional

Em janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde implementou a CID-11, na qual a síndrome de burnout foi reconhecida como doença ocupacional, recebendo o código QD85. A síndrome é definida como resultado de estresse crônico no contexto laboral não efetivamente administrado, caracterizando-se por três dimensões: exaustão ou esgotamento de energia; maior

distanciamento mental da atividade laboral ou negativismo; e sensação de ineficácia e falta de realização.

O reconhecimento oficial pela OMS teve vigência plena no Brasil a partir de janeiro de 2025, conferindo aos trabalhadores diagnosticados os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários garantidos a outras doenças ocupacionais, incluindo licença médica remunerada, auxílio-doença acidentário e estabilidade provisória por 12 meses após o fim do benefício.

Herbert Freudenberger descreveu pioneiramente a síndrome em 1974 como "um estado de esgotamento mental e físico causado pela vida profissional". Christina Maslach desenvolveu posteriormente modelo tridimensional que postula a presença de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional (HSM MANAGEMENT, 2024).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como estudo descritivo-analítico, de abordagem qualiquantitativa, fundamentado em revisão bibliográfica e documental. Foram analisados dados estatísticos oficiais disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Conselho Nacional de Justiça, Tribunal Superior do Trabalho e Organização das Nações Unidas.

614

A coleta de dados abrangeu o período de 2012 a 2025, com ênfase nos anos recentes (2022-2025), permitindo análise evolutiva e identificação de tendências. Foram examinados documentos legislativos, normas regulamentadoras, portarias ministeriais, acórdãos judiciais e publicações científicas indexadas.

A análise jurisprudencial contemplou decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho sobre assédio moral, assédio sexual e doenças ocupacionais psiquiátricas, identificando-se padrões decisórios e valores indenizatórios arbitrados.

4 PANORAMA ESTATÍSTICO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO BRASILEIRO

4.1 Evolução dos Afastamentos por Transtornos Mentais

Os dados oficiais revelam progressão alarmante nos afastamentos por transtornos mentais. Em 2014, foram registrados 202.851 afastamentos. Uma década depois, em 2024, esse número atingiu 472.328 casos, representando aumento superior a 132% (AGÊNCIA BRASIL, 2025).

A análise do biênio 2022-2024 evidencia aceleração dramática: os benefícios por incapacidade temporária associados à saúde mental no trabalho mais que dobrou, saltando de 201 mil em 2022 para 472 mil em 2024, configurando crescimento de 134% (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025).

Na comparação entre 2023 e 2024, o aumento foi de 68%, passando de 280.709 para 472.328 afastamentos, consolidando 2024 como ano com maior índice da série histórica (JORNAL DA USP, 2025).

4.2 Distribuição por Tipo de Transtorno

Entre os transtornos que motivaram afastamentos em 2024, destacam-se:

Transtornos de ansiedade: 141.414 casos (29,9%)
Episódios depressivos: 113.604 casos (24,0%)
Transtorno depressivo recorrente: 52.627 casos (11,1%)
Transtorno afetivo bipolar: 51.314 casos (10,9%)
Transtornos por uso de substâncias psicoativas: 21.498 casos (4,6%)
Reações ao estresse grave: 20.873 casos (4,4%)
Síndrome de burnout: 4.000 casos (0,8%)
(CSBNEWS, 2025; UNIAD, 2025)

Notavelmente, os afastamentos por transtornos de ansiedade aumentaram mais de 400% em relação a 2014, quando somavam 32 mil casos (AGÊNCIA BRASIL, 2025).

4.3 Projeções e Tendências

615

O Ministério da Previdência Social projeta que os registros de 2024 alcançarão no mínimo 742 mil casos notificados, considerando a tendência estatística de maturação temporal da série histórica (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025).

Entre 2012 e 2024, acumularam-se 3,5 milhões de registros no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Ministério da Saúde, abrangendo trabalhadores formais e informais (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025).

4.4 Distribuição Geográfica e Setorial

Os estados mais populosos concentram maior volume absoluto de afastamentos. São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro lideram os números. Proporcionalmente, Distrito Federal, Santa Catarina e Rio Grande do Sul apresentam taxas elevadas, este último agravado pela tragédia das enchentes em 2024 (UNIAD, 2025).

Quanto aos setores, observa-se crescimento significativo em:

Bancos múltiplos com carteira comercial: de 9,3% do total em 2012 para 20% em 2024
Comércio varejista (supermercados): de 3,9% em 2012 para 5,6% em 2024

Atividades de atendimento hospitalar: de 1,2% em 2012 para 10,2% em 2024
(AMBIENTE DO MEIO, 2025)

As categorias profissionais mais afetadas incluem agricultores, pecuaristas, profissionais florestais, policiais, bombeiros, agentes carcerários, enfermeiros, trabalhadores da construção civil e transportes (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

4.5 Suicídio Relacionado ao Trabalho

Em 2019, foram notificados 13 mil suicídios no Brasil, sendo aproximadamente 12 mil em população de 14 a 65 anos. Destes, 10 mil ocorreram em pessoas em atividade laboral, com prevalência de 77% entre homens (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

5 IMPACTOS SOCIOECONÔMICOS

5.1 Custos Previdenciários e Econômicos

Entre 2012 e 2024, foram concedidos 2,6 milhões de novos benefícios por incapacidade temporária pelo INSS em razão de doenças e acidentes de trabalho. O gasto acumulado com auxílios-doença, aposentadorias por invalidez, pensões por morte e auxílios-acidente relacionados ao trabalho atingiu R\$173 bilhões em valores nominais (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025). 616

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, afastamentos causados por doenças e acidentes de trabalho representam perda média anual de 4% do Produto Interno Bruto mundial. No Brasil, essa porcentagem equivale anualmente a aproximadamente R\$468 bilhões, considerando o PIB de R\$11,7 trilhões em 2024. Em números acumulados desde 2012, o prejuízo econômico pode alcançar R\$5 trilhões (AMBIENTE DO MEIO, 2025).

A Organização Mundial da Saúde estima que problemas de saúde mental custam à economia global cerca de US\$1 trilhão por ano em perda de produtividade (ABMES, 2024).

5.2 Impactos Organizacionais

Pesquisa da Creditas Benefícios revelou que 86% dos trabalhadores brasileiros já enfrentaram problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, sendo os principais o estresse (65%), ansiedade (54%) e insônia (40%) (ABMES, 2024).

Pesquisa global da Sodexo apontou que 27% dos colaboradores em seis países relataram níveis de bem-estar mental médios ou ruins, e em 80% dos casos o próprio trabalho é citado como principal fonte de estresse (SAÚDE BUSINESS, 2025).

Profissionais com até 29 anos apresentam vulnerabilidade particular: 57,7% afirmam ter enfrentado desafios emocionais recentemente, número quase quatro vezes maior que o registrado entre trabalhadores mais velhos (SAÚDE BUSINESS, 2025).

5.3 Déficit na Rede de Atenção

Apenas 46% dos municípios brasileiros possuem políticas ou programas de atendimento a pessoas com transtornos mentais, evidenciando grave insuficiência na rede de apoio (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2025).

Até novembro de 2024, existiam 3.019 Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) em funcionamento, com meta de mais 150 unidades até 2026 mediante aporte de R\$339 milhões do Novo PAC (SAÚDE BUSINESS, 2025).

6 AR CABOUÇO JURÍDICO E REGULATÓRIO

6.1 Atualização da Norma Regulamentadora NR-1

617

A Portaria MTE nº 1.419, publicada em 27 de agosto de 2024, promoveu atualização histórica da Norma Regulamentadora nº 1, introduzindo pela primeira vez a obrigatoriedade explícita de identificar e gerenciar riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

Segundo Rogério Araújo, diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE:

"Os riscos psicossociais têm causado enormes impactos na saúde mental dos trabalhadores. Essa atualização da Norma é um passo importante para lidar com essa realidade." (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024)

A norma estabelece que:

"O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho." (PORTARIA MTE Nº 1.419, 2024)

A entrada em vigor estava inicialmente prevista para 26 de maio de 2025, com prazo de nove meses para adaptação empresarial. Em abril de 2025, o ministro Luiz Marinho anunciou prorrogação, estabelecendo período educativo e orientativo até maio de 2026, acompanhado de Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais e manual técnico (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2025).

6.2 Obrigações Empresariais

As empresas devem, independentemente do porte:

1. Identificar e avaliar riscos psicossociais nos ambientes de trabalho
 2. Elaborar e implementar planos de ação com medidas preventivas e corretivas
 3. Promover reorganização do trabalho quando necessário
 4. Melhorar relacionamentos interpessoais
 5. Monitorar continuamente a eficácia das ações adotadas
 6. Revisar periodicamente os procedimentos
 7. Documentar todo o processo
 8. Garantir participação dos trabalhadores no gerenciamento de riscos
- (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024)

6.3 Fiscalização e Penalidades

A fiscalização será realizada de forma planejada e mediante denúncias. Setores com alta incidência de adoecimento mental são prioritários: teleatendimento, bancos e estabelecimentos de saúde (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024). 618

Durante inspeções, auditores-fiscais verificarão aspectos relacionados à organização do trabalho, dados de afastamentos, entrevistaram trabalhadores e analisaram documentos. Penalidades incluem notificações, multas, processos trabalhistas por danos à saúde mental e, em casos graves, interdições até resolução das irregularidades (ABMES, 2024).

6.4 Lei do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental

A Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, concedido às organizações que cumprirem critérios para promoção da saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, incluindo programas específicos, combate à discriminação e assédio, e ambiente seguro com comunicação clara sobre políticas de bem-estar (MARTINHO & ALVES ADVOGADOS, 2024).

7 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

7.1 Panorama das Ações Judiciais

Entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu 458.164 novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral. Entre 2023 e 2024, houve crescimento de 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2025).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região (São Paulo) concentrou a maior demanda, com 130.448 ações trabalhistas (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2025).

Ministro Aloisio Corrêa da Veiga, presidente do TST, afirmou:

"Assédio moral não tem espaço nas relações de trabalho. É uma conduta que deve ser combatida com firmeza, sempre dentro dos limites da legalidade." (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2025)

7.2 Casos Emblemáticos

7.2.1 Caso da Condenação de R\$ 1,2 milhão

Em processo julgado pela 9^a Vara do Trabalho de João Pessoa (processo nº 00751-2008-026-13-00-3), a empresa foi condenada a pagar indenização superior a R\$1,2 milhão a ex-funcionária vítima de assédio moral sistemático. A trabalhadora, submetida a pressões psicológicas constantes, foi acusada de crime de falsidade, recebeu múltiplas ameaças de demissão, chegando a receber cinco avisos de demissão em curto período. Era obrigada a cumprir metas consideradas desumanas e a pressionar outros funcionários de forma inadequada.

Laudos médicos confirmaram quadro depressivo associado a fibromialgia e doenças degenerativas da coluna vertebral, todas relacionadas ao trabalho. A sentença estabeleceu pensão vitalícia de R\$1.500,00 mensais até a trabalhadora completar 65 anos, além de plano de saúde vitalício e pagamento imediato da indenização (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13^a REGIÃO, 2010).

7.2.2 Assédio Sexual e Moral em Hipermercado

Em decisão da 3^a Vara do Trabalho de Anápolis, hipermercado goiano foi condenado a pagar R\$ 65 mil por danos morais a ex-funcionária vítima de assédio sexual por colega de trabalho e assédio moral por superiores hierárquicos. O juiz Rui Carvalho destacou:

"É muito grave e indica discriminação étnica o tratamento da autora como 'Severina', pois é um nome bastante comum no Nordeste do Brasil e indica desprezo dos gerentes por pessoas de origem nordestina." (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18^a REGIÃO, 2024)

O magistrado considerou gravíssimo o fato de a trabalhadora ter sido obrigada a seguir trabalhando com o acusado de assédio sexual por três meses após o RH ter conhecimento dos fatos (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18^a REGIÃO, 2024).

7.2.3 Assédio Sexual e Moral com Perspectiva de Gênero

A 11^a Câmara do TRT da 15^a Região condenou a empresa a pagar R\$43.519,40 por danos contra funcionária, além de doença ocupacional. A decisão, de relatoria do desembargador João Batista Martins César, foi pautada no Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme Recomendação nº 128 do CNJ.

620

Ficou comprovado que colegas faziam piadas chamando a trabalhadora de "marmita do chefe", tecendo comentários que associavam sua posição profissional a favores sexuais. A empresa foi condenada ainda a promover campanhas sobre violência de gênero, assédio sexual e moral, registrando os eventos e incluindo frases de conscientização nos recibos de pagamento (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15^a REGIÃO, 2024).

7.2.4 Assédio Moral Organizacional

Em decisão da Sétima Turma do TRT-MG, a empresa foi condenada a pagar R\$5 mil por danos morais decorrentes de assédio moral organizacional. O relator, desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho, ressaltou que o fato de o superior hierárquico praticar atos reprováveis contra vários empregados não afasta a figura do assédio, mas caracteriza assédio moral organizacional, afrontando a dignidade da pessoa humana (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3^a REGIÃO, 2023).

7.3 Parâmetros Indenizatórios

A jurisprudência do TST vem direcionando-se no sentido de rever valores apenas para reprimir montantes estratosféricos ou excessivamente módicos. Em casos de assédio moral grave, com conduta inadequada de superior hierárquico, a Corte tem arbitrado valores consideravelmente superiores aos R\$ 2.000,00 - R\$ 5.000,00, considerando:

- Natureza e gravidade do ato ofensivo
 - Sofrimento da vítima
 - Grau de culpa do ofensor
 - Condições financeiras das partes
 - Extensão dos danos à saúde
 - Duração e intensidade do assédio
- (JUSBRASIL, 2024)

8 FATORES DESENCADEADORES E AGRAVANTES

8.1 Contexto Pós-Pandemia

O professor Antonio Virgílio Bittencourt Bastos, da UFBA e membro do Conselho Federal de Psicologia, analisa:

"Os indicadores de adoecimento e de sofrimento psíquico extrapolam o mundo do trabalho. A crise de covid-19 nos trouxe essa pós-pandemia. Vivemos numa sociedade adoecida. Houve uma ruptura muito profunda da forma como vivíamos e vivemos, em certa medida, sequelas dessa experiência traumática." (AGÊNCIA BRASIL, 2025) 621

Fatores pós-pandêmicos incluem luto pela perda de mais de 700 mil vidas, estresse do isolamento social e insegurança financeira agravada pela alta de 55% nos preços dos alimentos desde 2020 (UNIAD, 2025).

8.2 Transformações no Mundo do Trabalho

Bastos prossegue:

"Há um processo em curso. Estamos no meio de um processo muito intenso de reestruturação da vida em sociedade e é natural, é esperado que as pessoas reajam a essas mudanças com dificuldades. Esse impacto da revolução tecnológica, reestruturando postos de trabalho, redefinindo modelos de gestão, precarizando o trabalho e fragilizando vínculos." (AGÊNCIA BRASIL, 2025)

A professora Luciana Romano Morilas, da FEA-RP/USP, destaca que empresas e lideranças devem mudar a mentalidade de gestão, principalmente quanto ao controle e pressão por produtividade:

"A pandemia nos trouxe dados evidentes que o trabalhador produz mais estando em home office, e ainda possui vantagens significativas para a saúde mental e para a melhoria no trânsito nas cidades. Porém, muitas empresas estão determinando o retorno do trabalho 100% presencial sob o argumento de que precisam saber o que os trabalhadores estão fazendo, esse tipo de controle é desnecessário e potencializa as possibilidades de problemas como o assédio."
(JORNAL DA USP, 2025)

8.3 Aumento da Informalidade e Insegurança

O crescimento da informalidade gera insegurança nos trabalhadores, constituindo fator adicional de estresse e ansiedade. Em 2024, 31% dos brasileiros mencionaram o estresse como um dos principais problemas de saúde, número que cresce constantemente desde 2022 (SAÚDE BUSINESS, 2025).

9 ESTIGMA E SUBNOTIFICAÇÃO

9.1 Burnout: Dificuldades Diagnósticas

622

Embora reconhecida como doença ocupacional, a síndrome de burnout registrou apenas 4 mil casos em 2024, o que pode estar relacionado à dificuldade de diagnóstico correto e ao estigma associado (UNIAD, 2025).

Especialistas estimam que o burnout afeta 10% dos trabalhadores e, nas formas mais severas, entre 2% e 5% (FORTUNATO GOULART, 2022). A disparidade entre estimativas e casos registrados evidencia subnotificação significativa.

9.2 Receio de Consequências Profissionais

A professora Marina Greghi Sticca, da FFCLRP/USP, aponta que, apesar do tema estar sendo mais discutido no ambiente organizacional, ainda existem muitos estigmas que fazem os trabalhadores terem receio em procurar ajuda por medo de consequências futuras, como demissão após o retorno, retaliações ou dificuldades para promoções (JORNAL DA USP, 2025).

Pesquisa Capita revelou que 49% dos trabalhadores não acham que seu líder imediato saberia o que fazer se eles conversassem sobre problema de saúde mental, e 24% já precisaram

se afastar por estresse, porém menos da metade dos afastamentos teve esse motivo oficialmente registrado (GOVERNO BRASILEIRO, 2024).

10 ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO

10.1 Identificação de Riscos Psicossociais

A NR-1 atualizada exige que empresas realizem diagnósticos periódicos utilizando ferramentas como questionários, entrevistas e observações para identificar fatores de risco no ambiente de trabalho (ABMES, 2024).

A participação dos trabalhadores é fundamental, pois possuem experiência que não pode ser substituída por análises meramente técnicas (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

10.2 Medidas Preventivas Organizacionais

Especialistas recomendam:

1. Redesenho do trabalho: Revisão de metas, cargas horárias e demandas para níveis realistas
2. Fortalecimento da liderança: Capacitação de gestores em comunicação não violenta e gestão humanizada
3. Canais de denúncia: Implementação de ouvidorias confidenciais e protocolos claros de apuração
4. Apoio psicológico: Disponibilização de acompanhamento psicológico e psiquiátrico
5. Cultura organizacional: Promoção de ambiente respeitoso, com tolerância zero para assédio
6. Flexibilização: Adoção de modelos híbridos e autonomia na organização de tarefas
7. Pausas regulares: Garantia de intervalos adequados durante a jornada

623

(JORNAL DA USP, 2025; ABMES, 2024)

10.3 Programas de Promoção da Saúde Mental

A Lei nº 14.831/2024 estimula empresas a implementarem programas que incluam:

- Avaliações periódicas de riscos psicossociais
- Treinamentos sobre saúde mental para todos os níveis hierárquicos
- Protocolos de prevenção ao suicídio
- Grupos de apoio e rodas de conversa
- Campanhas de conscientização (Setembro Amarelo, Janeiro Branco)
- Ambientes físicos adequados com espaços de descompressão

(MARTINHO & ALVES ADVOGADOS, 2024)

10.4 Papel das Lideranças

A professora Luciana Romano Morilas enfatiza:

"As empresas precisam entender que essas questões são de saúde pública e não apenas um problema individual do trabalhador. É necessário que as lideranças estejam preparadas para identificar sinais de adoecimento mental e saibam como agir nesses casos." (JORNAL DA USP, 2025)

Líderes devem ser treinados para reconhecer sinais de alerta como isolamento social, queda de produtividade, mudanças comportamentais, absenteísmo frequente e irritabilidade excessiva (HSM MANAGEMENT, 2024).

10.5 Políticas Públicas

O Ministério da Saúde lançou em 2024 campanha nacional de conscientização sobre saúde mental no trabalho, com investimentos na ampliação da rede CAPS e capacitação de profissionais da atenção básica para triagem e encaminhamento adequado (SAÚDE BUSINESS, 2025).

O Ministério Público do Trabalho intensifica fiscalizações em setores críticos e promoveu acordos de conduta ajustados para adequação de empresas às novas exigências da NR-1 (CONJUR, 2025).

II RESPONSABILIDADE CIVIL E TRABALHISTA

624

II.1 Nexo Causal e Ônus da Prova

Para configuração de doença ocupacional psiquiátrica, é necessário estabelecer nexo causal entre o trabalho e o adoecimento. A jurisprudência trabalhista tem adotado teoria do dano concausal, reconhecendo que o trabalho pode agravar condições preexistentes, gerando responsabilização do empregador (JUSBRASIL, 2024).

O ônus da prova, em casos de assédio moral, é do empregador quando há indícios míнимos apresentados pelo trabalhador, conforme entendimento consolidado no TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

II.2 Responsabilidade Objetiva e Subjetiva

Em casos de acidente de trabalho típico ou doença ocupacional, aplica-se responsabilidade objetiva do empregador, independentemente de culpa. Contudo, para

majoração de indenizações, demonstra-se necessária a conduta culposa ou dolosa do empregador (JUSBRASIL, 2024).

II.3 Danos Extrapatrimoniais

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) estabeleceu parâmetros para tarifação de danos morais no artigo 223-G, fixando limites proporcionais ao salário do ofendido. Todavia, o TST tem relativizado essa tarifação em casos graves de assédio, aplicando princípios constitucionais da dignidade humana e proporcionalidade (JUSBRASIL, 2024).

II.4 Estabilidade Provisória

Trabalhadores afastados por doença ocupacional têm direito à estabilidade de 12 meses após o retorno ao trabalho, conforme artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. A dispensa durante esse período gera direito à reintegração ou pagamento de indenização substitutiva (VIDALINK, 2025).

I2 PERSPECTIVAS INTERNACIONAIS

I2.1 Convenções da OIT

625

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenha papel fundamental no estabelecimento de padrões internacionais para a proteção da saúde mental dos trabalhadores. A Convenção nº 155, adotada em 1981 e ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 1.254/1994, estabelece que a política nacional de segurança e saúde no trabalho deve considerar não apenas riscos físicos e químicos, mas também fatores psicossociais relacionados ao ambiente laboral (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981; BRASIL, 1994).

A definição ampla de saúde adotada pela Convenção 155 reconhece que o termo "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981). Esta conceituação representa marco normativo essencial ao incorporar explicitamente a dimensão psicossocial como parte integrante da saúde ocupacional.

Mais recentemente, a Convenção nº 190 da OIT, sobre eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho, adotada em 2019 e ratificada pelo Brasil em 2024, reforça compromissos

de prevenção ao reconhecer que violência e assédio "podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos" e são "uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

A OIT define riscos psicossociais como aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de seus contextos sociais e ambientais, que têm potencial para causar danos psicológicos, sociais ou físicos aos trabalhadores, incluindo sobrecarga de trabalho, falta de clareza nas funções, conflitos interpessoais, assédio, insegurança no emprego e desequilíbrio entre vida profissional e pessoal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016).

12.2 Experiências Comparadas

Países europeus têm legislações mais avançadas sobre saúde mental no trabalho:

França: Lei de 2016 instituiu direito à desconexão digital, proibindo contato profissional fora do expediente

Suécia: Regulamentação rigorosa sobre carga de trabalho e participação de trabalhadores nas decisões organizacionais

Reino Unido: Health and Safety Executive desenvolveu ferramentas específicas de avaliação de riscos psicossociais (HSE Management Standards)

626

(ABMES, 2024)

12.3 Direito à Desconexão

A hiperconectividade digital constitui fator emergente de adoecimento mental. Estudos indicam que trabalhadores que permanecem conectados fora do horário de trabalho apresentam índices significativamente maiores de estresse e burnout (HSM MANAGEMENT, 2024).

No Brasil, não há legislação específica sobre direito à desconexão, mas a jurisprudência tem reconhecido o direito ao não atendimento de demandas laborais fora da jornada contratual, exceto em situações emergenciais (CONJUR, 2025).

13 DESAFIOS E LIMITAÇÕES

13.1 Cultura Organizacional Brasileira

A cultura de presenteísmo (valorização de longas jornadas presenciais), competitividade exacerbada e gestão por metas agressivas permanece arraigada em muitas organizações brasileiras, dificultando mudanças efetivas (JORNAL DA USP, 2025).

13.2 Dificuldades de Fiscalização

O Brasil possui aproximadamente 5 milhões de empresas ativas. A Auditoria-Fiscal do Trabalho conta com efetivo limitado para fiscalização abrangente, priorizando denúncias e setores críticos (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2024).

13.3 Capacitação Profissional Insuficiente

A rede de saúde pública enfrenta déficit de profissionais especializados em saúde mental do trabalhador. Médicos do trabalho e psicólogos organizacionais carecem de formação específica sobre riscos psicossociais e avaliação de nexo causal (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2023).

13.4 Resistência Empresarial

Parte do empresariado manifesta resistência à implementação de medidas preventivas, alegando custos elevados e burocratização. Entidades patronais solicitaram prorrogação da vigência da NR-1 atualizada, argumentando necessidade de tempo para adaptação (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2025).

13.5 Informalidade

627

Aproximadamente 39 milhões de brasileiros trabalham na informalidade, sem proteções trabalhistas ou acesso a direitos previdenciários. Esse contingente permanece invisível nas estatísticas oficiais e desprovido de amparo institucional (IBGE, 2024).

14 DISCUSSÃO

Os dados apresentados revelam crise multifacetada de saúde mental no trabalho brasileiro, exigindo compreensão sistêmica que transcendia abordagens individualizantes ou exclusivamente clínicas. O aumento de 134% nos afastamentos em apenas dois anos não pode ser atribuído a fragilidades individuais, mas evidencia transformações estruturais no mundo do trabalho que agravam o sofrimento psíquico.

A atualização da NR-1 representa avanço regulatório significativo, alinhando o Brasil às recomendações internacionais da OIT. Contudo, a efetividade da norma dependerá de fatores como capacidade fiscalizatória, engajamento empresarial genuíno e mudança cultural profunda.

A prorrogação da vigência para maio de 2026 pode ser positiva se utilizada para capacitação e sensibilização, ou negativa se servir à procrastinação.

O reconhecimento do burnout como doença ocupacional pela CID-II amplia direitos trabalhistas, mas persiste desafio diagnóstico. A síndrome compartilha sintomas com depressão e ansiedade, demandando avaliação criteriosa do nexo causal por profissionais capacitados. A subnotificação evidente (apenas 4 mil casos registrados) sugere persistência de estigma e temor de retaliação.

A jurisprudência trabalhista tem desempenhado papel fundamental na responsabilização de empregadores por ambientes tóxicos. Os casos emblemáticos analisados demonstram amadurecimento judicial na compreensão do assédio moral e sexual como violações à dignidade humana, não meros dissabores laborais. A aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo TRT-15 sinaliza avanço na interseccionalidade entre direito do trabalho e direitos humanos.

Economicamente, o custo de R\$468 bilhões anuais em perda de produtividade justifica investimentos preventivos. Estudos internacionais demonstram que para cada dólar investido em saúde mental no trabalho, há retorno de 4 dólares em produtividade (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2019). Portanto, a questão não é se as empresas podem investir, mas 628 se podem não investir.

A pandemia de COVID-19 funcionou como catalisador, acelerando tendências preexistentes e desnudando vulnerabilidades estruturais. O trabalho remoto demonstrou viabilidade de modelos flexíveis, mas também intensificou jornadas pela invasão do espaço doméstico pelo trabalho. O retorno forçado ao presidencialismo por empresas que alegam necessidade de controle evidencia gestão anacrônica incompatível com saúde mental.

A incorporação das diretrizes da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente através das Convenções nº 155 e nº 190, demonstra compromisso internacional com a proteção da saúde mental laboral. A materialização dessas diretrizes na atualização da NR-1 representa exemplo concreto de como normas internacionais podem influenciar positivamente legislações nacionais, promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e dignos.

15 CONCLUSÃO

A saúde mental no trabalho constitui desafio civilizatório do século XXI, exigindo pacto social envolvendo Estado, empresas, trabalhadores e sociedade civil. Os números alarmantes

apresentados -- 472 mil afastamentos em 2024, crescimento de 134% em dois anos, custos de R\$468 bilhões anuais -- não podem ser naturalizados como efeitos colaterais inevitáveis do capitalismo contemporâneo.

O trabalho deve ser fonte de realização, desenvolvimento e dignidade, não de adoecimento. Quando estruturas laborais sistematicamente produzem sofrimento psíquico, não são os indivíduos que falham, mas as estruturas que necessitam transformação.

A atualização da NR-1, o reconhecimento do burnout como doença ocupacional e a Lei do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental representam avanços normativos. Todavia, a efetividade dessas conquistas dependerá de implementação rigorosa, fiscalização efetiva, capacitação profissional e, fundamentalmente, mudança cultural.

As empresas precisam compreender que investir em saúde mental não é custo, mas investimento estratégico que reduz absenteísmo, aumenta produtividade, melhora clima organizacional e atrai talentos. Práticas de gestão baseadas em respeito, autonomia, metas realistas e comunicação transparente são viáveis e necessárias.

O Estado deve ampliar a rede de atenção psicossocial, capacitar profissionais, fortalecer fiscalização e promover políticas públicas integradas. O Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho devem manter rigor na responsabilização de empregadores que negligenciam a saúde mental. 629

Os trabalhadores e suas organizações sindicais devem reivindicar ambientes saudáveis, denunciar violações e participar ativamente da gestão de riscos. O combate ao estigma passa pela compreensão coletiva de que transtornos mentais são questões de saúde pública, não fraquezas individuais.

A contribuição da Organização Internacional do Trabalho, através de suas convenções e diretrizes, tem sido fundamental para estabelecer padrões globais de proteção à saúde mental dos trabalhadores. A ratificação brasileira das Convenções nº 155 e nº 190 representa o compromisso internacional que deve se traduzir em ações concretas de prevenção e promoção de ambientes laborais saudáveis.

Por fim, a sociedade como um todo precisa questionar modelos de produtividade que sacrificam vidas humanas. O PIB pode crescer enquanto as pessoas adoecem, mas esse não pode ser o projeto de futuro que almejamos. Uma sociedade verdadeiramente desenvolvida mede-se não pela riqueza acumulada, mas pelo bem-estar de seus membros.

A crise de saúde mental no trabalho é reversível, mas demanda ação urgente, coordenada e sustentada. Cada dado estatístico representa uma vida, uma família, um sonho interrompido. Está em nossas mãos construir um mundo do trabalho compatível com dignidade humana. O momento é agora.

REFERÊNCIAS

ABMES. Saúde mental no trabalho: desafios e perspectivas para 2024. Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior, 2024. Disponível em: <https://abmes.org.br/noticias/detalhe/4868/saude-mental-no-trabalho-desafios-e-perspectivas-para-2024>. Acesso em: 25 out. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. Saúde mental: afastamentos dobraram em dez anos e chegam a 440 mil. Agência Brasil, Brasília, DF, 11 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 25 out. 2025.

AMBIENTE DO MEIO. Afastamentos por transtornos mentais crescem 134% em dois anos. Ambiente do Meio, 2025. Disponível em: <https://ambitedomeio.com.br/afastamentos-por-transtornos-mentais-crescem-134-em-dois-anos/>. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 30 set. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 25 out. 2025.

630

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Brasília, DF: Presidência da República, 28 mar. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em: 25 out. 2025.

CONJUR. Riscos psicossociais no trabalho devem ser gerenciados a partir de maio. Consultor Jurídico, 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-riscos-psicossociais-trabalho/>. Acesso em: 25 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça do Trabalho recebe mais de 458 mil ações por assédio moral entre 2020 e 2024. CNJ, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-recebe-mais-de-458-mil-acoes-por-assedio-moral-entre-2020-e-2024/>. Acesso em: 25 out. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Saúde mental no trabalho: a epidemia silenciosa. Conselho Nacional de Saúde, 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2867-saude-mental-no-trabalho-a-epidemia-silenciosa>. Acesso em: 25 out. 2025.

CSBNEWS. Afastamentos por transtornos mentais crescem 68% em 2024. CSB News, 2025. Disponível em: <https://www.csbnews.com.br/afastamentos-por-transtornos-mentais-crescem-68-em-2024/>. Acesso em: 25 out. 2025.

FORTUNATO GOULART, Isabella. Síndrome de burnout: a nova doença ocupacional. Jusbrasil, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sindrome-de-burnout-a-nova-doenca-ocupacional/1608854307>. Acesso em: 25 out. 2025.

GOVERNO BRASILEIRO. Saúde mental no trabalho. Portal Gov.br, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em: 25 out. 2025.

HSM MANAGEMENT. Burnout: como identificar e prevenir a síndrome. HSM Management, 2024. Disponível em: <https://www.revistahsm.com.br/post/burnout-como-identificar-e-prevenir>. Acesso em: 25 out. 2025.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 25 out. 2025.

JORNAL DA USP. Afastamentos por transtornos mentais crescem 68% em um ano. Jornal da USP, 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/afastamentos-por-transtornos-mentais-crescem-68-em-um-ano/>. Acesso em: 25 out. 2025.

JUSBRASIL. Parâmetros indenizatórios em casos de assédio moral. Jusbrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/parametros-indenizatorios-assedio-moral/1845632189>. Acesso em: 25 out. 2025.

631

MARTINHO & ALVES ADVOGADOS. Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental: o que você precisa saber. Martinho & Alves Advogados, 2024. Disponível em: <https://martinhoealves.adv.br/certificado-empresa-promotora-saude-mental/>. Acesso em: 25 out. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/securanca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>. Acesso em: 25 out. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Prorrogação da vigência da NR-1 atualizada. Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/noticias/2025/prorrogacao-nr1>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Brasil: saúde mental no trabalho em crise. ONU Brasil, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/224567-brasil-saude-mental-no-trabalho-em-crise>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155: sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c155-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores>. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Riscos psicossociais no trabalho**. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 190: sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_729671/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Mental health in the workplace. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/. Acesso em: 25 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. CID: burnout é um fenômeno ocupacional. OPAS/OMS, 28 maio 2019. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/28-5-2019-cid-burnout-e-um-fenomeno-ocupacional>. Acesso em: 25 out. 2025.

SAÚDE BUSINESS. Saúde mental no trabalho: panorama 2025. Saúde Business, 2025. Disponível em: <https://saudebusiness.com/saude-mental-trabalho-2025/>. Acesso em: 25 out. 2025.

632

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Assédio moral organizacional gera indenização. TRT-3, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/assedio-moral-organizacional-indenizacao>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO. Processo nº 00751-2008-026-13-00-3. Condenação por assédio moral. TRT-13, 2010. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Empresa é condenada por assédio sexual e moral com perspectiva de gênero. TRT-15, 2024. Disponível em: <https://www.trt15.jus.br/noticia/2024/empresa-condenada-assedio-perspectiva-genero>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO. Hipermercado condenado por assédio sexual e discriminação étnica. TRT-18, 2024. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/noticias/hipermercado-condenado-assedio-discriminacao/>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Analista com síndrome de burnout será reintegrada e receberá indenização por dano moral. TST, 24 mar. 2015. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/-/analista-com-sindrome-de-burnout-sera-reintegrada-e-recebera-indenizacao-por-dano-moral>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Decisões do TST sobre dano existencial. TST, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia-tematica>. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Setembro Amarelo: a saúde mental no trabalho é fundamental na prevenção do suicídio. TST, 1 set. 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/34727133. Acesso em: 25 out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST anula dispensa de gerente com burnout e determina reintegração. Migalhas, 7 abr. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/427910/tst-anula-dispensa-de-gerente-com-burnout-e-determina-reintegracao>. Acesso em: 25 out. 2025.

UNIAD. Transtornos mentais e comportamentais lideram afastamentos do trabalho. Unidade de Pesquisa em Álcool e Drogas, 2025. Disponível em: <https://uniad.org.br/transtornos-mentais-afastamentos-trabalho-2024/>. Acesso em: 25 out. 2025.

VIDALINK. Estabilidade provisória em casos de doença ocupacional. Vidalink, 2025. Disponível em: <https://vidalink.com.br/estabilidade-provisoria-doenca-ocupacional/>. Acesso em: 25 out. 2025.