

## A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR: O DEVER DA EMPRESA NA PREVENÇÃO DE TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS

WORKERS' MENTAL HEALTH AND EMPLOYER RESPONSIBILITY: THE COMPANY'S DUTY TO PREVENT PSYCHOLOGICAL DISORDERS

Paloma da Silva Araújo<sup>1</sup>  
Virginia Melgaço Diniz da Costa<sup>2</sup>  
Daniel Carlos Dirino<sup>3</sup>

**RESUMO:** A saúde mental do trabalhador tem ganhado crescente relevância no âmbito jurídico e social, especialmente diante do aumento de casos de transtornos psicológicos decorrentes de ambientes laborais adoecedores, nos quais a pressão por metas, jornadas exaustivas, assédio moral e ausência de políticas institucionais de acolhimento configuram fatores de risco que impactam diretamente o equilíbrio emocional do empregado, evidenciando a responsabilidade do empregador na implementação de medidas preventivas, programas de apoio psicológico e condições dignas de trabalho que assegurem não apenas a integridade física, mas também o bem-estar psíquico, respeitando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho; diante desse contexto, o objetivo do estudo é analisar a responsabilidade jurídica do empregador na prevenção de transtornos mentais no ambiente de trabalho, adotando como metodologia a revisão bibliográfica de autores e normas pertinentes, concluindo-se de forma preliminar que a promoção da saúde mental no trabalho não deve ser vista como um diferencial, mas como um dever legal e ético das organizações.

6981

**Palavras-chave:** Saúde. Trabalho. Responsabilidade. Prevenção. Psicossocial.

**ABSTRACT:** Workers' mental health has gained increasing relevance in the legal and social spheres, especially given the increase in cases of psychological disorders resulting from unhealthy work environments, where pressure to meet targets, exhausting work hours, bullying, and a lack of institutional support policies constitute risk factors that directly impact employees' emotional well-being. This highlights the employer's responsibility to implement preventive measures, psychological support programs, and dignified working conditions that ensure not only physical integrity but also psychological well-being, respecting the principles of human dignity and the value of work. Given this context, the objective of this study is to analyze the employer's legal responsibility in preventing mental disorders in the workplace, adopting a literature review of relevant authors and standards as a methodology. The preliminary conclusion is that promoting mental health in the workplace should not be seen as a differential, but rather as a legal and ethical duty of organizations.

**Keywords:** Health. Work. Responsibility. Prevention. Psychosocial.

<sup>1</sup>Estudante de Direito, Centro Universitário, Una de Bom Despacho.

<sup>2</sup>Estudante de Direito, Centro Universitário Una de Bom Despacho.

<sup>3</sup>Orientador, especialista em Direito Processual Civil, Centro Universitário Una de Bom Despacho.

## I INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se um tema central nas discussões sobre direitos trabalhistas e dignidade humana, sobretudo em um cenário no qual as relações laborais se tornaram cada vez mais exigentes e complexas. A pressão constante por produtividade, o controle rigoroso de desempenho e a competitividade entre colegas configuram elementos que podem desencadear sofrimento psíquico e comprometer a estabilidade emocional do trabalhador. O ambiente corporativo, quando apresenta conduta omissiva sobre aspectos subjetivos da experiência laboral, transforma-se em um espaço de desgaste, produzindo impactos que ultrapassam o campo profissional e alcançam a vida pessoal, familiar e social de quem sofre com o adoecimento mental.

A promoção do bem-estar mental no trabalho exige estratégias institucionais que ultrapassem campanhas superficiais e se consolidem como políticas permanentes de cuidado. Essas estratégias envolvem a criação de canais de escuta ativa, acompanhamento psicológico e ações de gestão humanizada, capazes de identificar sinais de esgotamento e intervir antes que o trabalhador desenvolva transtornos mais graves. A ausência dessas práticas caracteriza omissão empresarial, revelando uma postura que coloca em risco a integridade psíquica dos colaboradores.

6982

A responsabilidade do empregador, nesse contexto, não se limita à prevenção de acidentes físicos, mas abrange também a necessidade de garantir condições emocionais adequadas para o desempenho das atividades laborais. A gestão empresarial moderna comprehende que o trabalhador não é apenas força produtiva, mas sujeito dotado de emoções, limites e necessidades psicológicas. O reconhecimento institucional de que o sofrimento mental pode ser consequência direta da dinâmica de trabalho desloca o debate do campo moral para o jurídico, implicando deveres concretos por parte das organizações.

A correlação entre ambiente de trabalho adoecedor e o surgimento de transtornos psicológicos aponta para a urgência de uma responsabilidade ativa do empregador. A simples existência de normas legais não garante a proteção da saúde mental se não houver uma cultura organizacional que valorize o cuidado e a empatia nas relações profissionais. Quando a empresa ignora os sinais de adoecimento, contribui para o agravamento do sofrimento e incorre em responsabilidade pela omissão em seu dever de zelar pela integridade global do trabalhador.

Há situações em que o ambiente de trabalho se torna fonte contínua de desgaste emocional, como observado quando metas inalcançáveis, assédio moral e falta de

reconhecimento se tornam práticas naturalizadas. O reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional representa um avanço no entendimento jurídico sobre os impactos psíquicos da atividade laboral, pois impõe às empresas a obrigação de adaptar suas práticas de gestão para evitar o esgotamento emocional de seus trabalhadores. Esse reconhecimento amplia a compreensão do que significa um ambiente laboral saudável, incluindo a dimensão emocional como componente essencial.

A responsabilidade empresarial pela saúde mental passa, portanto, pela implementação de políticas internas que promovam equilíbrio entre produtividade e bem-estar, com estruturas de apoio capazes de acolher o sofrimento e prevenir o adoecimento. O trabalhador que encontra suporte institucional sente-se pertencente, valorizado e protegido, o que reduz significativamente os riscos de adoecimento psíquico e fortalece o vínculo laboral de maneira ética e humanizada.

Como questão norteadora do estudo, busca-se responder: De que forma a empresa, enquanto agente empregador, deve assumir sua responsabilidade na prevenção de transtornos psicológicos e na promoção da saúde mental do trabalhador, garantindo condições laborais que respeitem a dignidade humana e os direitos fundamentais no ambiente de trabalho?

O estudo se justifica pela crescente incidência de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho, reflexo de ambientes organizacionais marcados por pressões, metas abusivas, competitividade e ausência de políticas de bem-estar. A saúde mental, outrora negligenciada nas relações laborais, passou a ocupar um espaço de destaque no debate jurídico e social, exigindo uma reflexão aprofundada sobre o papel do empregador na prevenção de danos psíquicos e na promoção de um ambiente saudável. A responsabilidade empresarial não se limita ao cumprimento formal da legislação, mas se estende à adoção de práticas concretas que preservem a integridade emocional do trabalhador, reconhecendo que o equilíbrio mental é componente essencial da dignidade e da produtividade.

O objetivo geral do estudo é analisar a responsabilidade do empregador na prevenção de transtornos psicológicos e na promoção da saúde mental dos trabalhadores, observando os aspectos jurídicos, sociais e éticos envolvidos. Como objetivos específicos, busca-se compreender a evolução histórica e jurídica da proteção à saúde mental no ambiente de trabalho, examinar a responsabilidade civil do empregador diante dos transtornos psicológicos decorrentes das relações laborais; e identificar políticas e estratégias de prevenção e promoção da saúde mental no contexto empresarial contemporâneo. A partir desses eixos, pretende-se

construir uma análise crítica e fundamentada sobre o dever da empresa na criação de ambientes laborais que favoreçam o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste estudo consistiu em uma pesquisa de natureza qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, realizada por meio da consulta a plataformas acadêmicas reconhecidas, como Google Acadêmico e SciELO, com o objetivo de selecionar produções científicas relevantes sobre a temática da saúde mental do trabalhador e da responsabilidade do empregador na prevenção de transtornos psicológicos. Para a busca e filtragem dos materiais, foram utilizadas palavras-chave relacionadas ao tema, como “Saúde Mental do Trabalhador”, “Responsabilidade do Empregador”, “Ambiente de Trabalho” e “Prevenção de Transtornos Psicológicos”, priorizando artigos, estudos e publicações acadêmicas publicadas entre os anos de 2020 e 2025.

## **2 A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A proteção à saúde mental no ambiente de trabalho não surgiu como uma pauta prioritária nas relações laborais, mas foi se consolidando de forma gradual à medida que o mundo do trabalho passou por transformações estruturais. Durante longos períodos históricos, a atenção voltada ao trabalhador estava restrita à integridade física, com enfoque na prevenção de acidentes visíveis e facilmente mensuráveis. As questões emocionais eram tratadas como fraquezas individuais e não como consequência de dinâmicas organizacionais potencialmente adoecedoras. A partir do avanço das discussões sobre dignidade humana, direitos sociais e bem-estar laboral, a saúde mental passou a integrar o debate jurídico e institucional, abrindo espaço para um novo olhar sobre a responsabilidade das empresas quanto ao cuidado integral do trabalhador.

6984

A Constituição Federal de 1988 estabelece a proteção à saúde como direito social indispensável, reconhecendo o ambiente laboral como espaço que deve assegurar a dignidade humana em sua dimensão física e psíquica. A partir do art. 6º e do art. 7º, incisos XXII e XXVIII, consolida-se o entendimento de que a saúde mental do trabalhador integra a noção de meio ambiente laboral equilibrado, impondo ao empregador o dever de adotar medidas protetivas e preventivas que resguardem a integridade emocional do trabalhador. Segundo Caldas (2025), a interpretação constitucional contemporânea exige das empresas postura ativa na prevenção de riscos psicossociais, pois a omissão institucional diante do sofrimento psíquico

representa violação direta a direitos fundamentais, sobretudo ao princípio da dignidade da pessoa humana, que condiciona e orienta toda a ordem jurídica trabalhista.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reforça a responsabilidade patronal na garantia de condições dignas de trabalho, incluindo a proteção contra fatores que comprometam a saúde mental, especialmente após a ampliação interpretativa dos riscos laborais para além dos danos físicos. A partir da leitura sistemática dos arts. 157 e 158, a CLT estabelece que cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir normas de segurança e medicina do trabalho, abrangendo o dever de prevenir danos psicossociais decorrentes da organização laboral. Como sustenta Costa, De Andrade e Pinto (2024), a negligência empresarial quanto à saúde psíquica, especialmente em cenários de sobrecarga, assédio e ausência de suporte emocional, configura violação ao dever geral de cuidado e legitima a responsabilização civil do empregador pela omissão em proteger o bem-estar mental de seus empregados.

De acordo com Pereira et al. (2020), o reconhecimento dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho representou um marco na compreensão das condições que afetam a saúde mental dos trabalhadores. A intensificação das jornadas, a pressão por metas e a instabilidade nas relações empregatícias foram identificadas como elementos capazes de provocar sofrimento psíquico e adoecimento emocional, o que exigiu novas abordagens por parte das organizações. A análise dos riscos deixou de se mostrar restrita aos aspectos físicos e passou a abranger dimensões subjetivas que influenciam diretamente a qualidade de vida laboral.

6985

Ao buscar compreender o adoecimento mental dos trabalhadores, é essencial considerar a precarização que compõe o atual contexto do trabalho no Brasil. Fazer uma análise do atual panorama, que inclui a flexibilização, a intensificação do trabalho e a perda de direitos trabalhistas, é tirar uma fotografia de uma realidade em permanente mutação. Produzir cada vez mais com menos, em tempos mais curtos, é a meta dos atuais modelos de gestão. Sob o discurso de excelência, melhoria contínua e empregados cooptados como ‘colaboradores’, as relações de trabalho são transformadas de forma a mascarar a dominação capitalista sobre o trabalho humano, ao passo que o intensificam cada vez mais. Essas novas técnicas de gerenciamento e o discurso da excelência reforçam o individualismo, aumentam o cansaço e se constituem como motor central da produção de danos à saúde mental dos trabalhadores (Pereira et al., p. e18).

Ao longo do tempo, as empresas passaram a ser chamadas a adotar políticas mais abrangentes de cuidado, especialmente diante do aumento significativo de transtornos como ansiedade, depressão e burnout no contexto do trabalho moderno. Segundo Silveira e Fraisoli (2024), a visibilidade desses quadros clínicos fez com que a saúde mental fosse inserida na pauta das instituições como um direito social, vinculado à necessidade de desenvolver ambientes laborais que respeitem os limites emocionais dos indivíduos. A percepção de que o sofrimento

psíquico está muitas vezes relacionado à organização do trabalho ampliou a compreensão de responsabilidade patronal.

A evolução normativa também contribuiu para essa mudança de perspectiva. Segundo Leite et al. (2024), a legislação trabalhista passou a reconhecer que um ambiente saudável vai além da ausência de riscos físicos, exigindo práticas de gestão que promovam equilíbrio emocional e valorização humana nas empresas. O conceito de trabalho digno foi ampliado para incluir aspectos de bem-estar psicológico, fazendo com que as organizações desenvolvessem mecanismos de prevenção e apoio emocional aos trabalhadores.

A percepção de saúde mental como um direito social fortaleceu o debate sobre responsabilidade empresarial. De acordo com André et al. (2025), a gestão da saúde emocional dos trabalhadores passou a ser compreendida como uma estratégia de sustentabilidade organizacional, já que o adoecimento psíquico impacta a produtividade, eleva os índices de afastamento e compromete a qualidade das relações profissionais. A saúde mental, antes invisibilizada, passou a ocupar um lugar central nas políticas modernas de gestão de pessoas.

O sofrimento emocional relacionado ao trabalho ganhou espaço nas discussões acadêmicas e institucionais, impulsionado pela crescente incidência de adoecimento psíquico entre trabalhadores de diferentes setores. Pereira et al. (2020) apontam que os riscos psicossociais, quando ignorados, produzem efeitos nocivos tanto para a vida do trabalhador quanto para a dinâmica empresarial, pois geram absenteísmo, rotatividade e queda de desempenho. A responsabilização das empresas deixou de ser apenas uma questão jurídica e passou a envolver também aspectos éticos e sociais.

6986

A introdução do conceito de trabalho decente nas políticas públicas e nas discussões internacionais fortaleceu a noção de que a saúde mental precisa ser protegida institucionalmente. De acordo com Barbi (2024), ambientes de trabalho que oferecem sentido e reconhecimento geram efeitos protetivos à saúde mental, reduzindo significativamente os índices de adoecimento emocional. A empresa, ao valorizar sua força de trabalho, contribui para a construção de relações mais humanas e sustentáveis no contexto organizacional.

Nos últimos anos, intensificaram-se as iniciativas empresariais voltadas à promoção da saúde mental, com a criação de campanhas internas, setores de apoio psicológico e programas de acompanhamento emocional. Leite et al. (2024) destacam que esse movimento está ligado não apenas ao cumprimento de obrigações legais, mas também à percepção de que o bem-estar

psíquico é um fator estratégico para a produtividade e a imagem institucional. O cuidado emocional passou a ser visto como investimento e não apenas como custo.

Os avanços tecnológicos e a cultura da hiperconectividade criaram novos desafios para a saúde mental, pois ampliaram as exigências de disponibilidade constante e aceleraram os ritmos de trabalho. Silveira e Fraisoli (2024) observam que a fronteira entre vida pessoal e vida profissional tornou-se mais tênue, gerando sobrecarga emocional e sensação de esgotamento contínuo. O ambiente digital, embora promova agilidade, também intensifica pressões e contribui para a construção de um cenário propício ao adoecimento.

A implementação de políticas voltadas à saúde mental nas empresas exige mais do que boas intenções; requer estrutura organizacional, planejamento estratégico e formação de lideranças sensíveis às questões emocionais. De acordo com André et al. (2025), a promoção de um ambiente saudável depende da construção de uma cultura institucional que reconheça o trabalhador como sujeito de direitos e que valorize o diálogo, a empatia e o respeito mútuo. A prevenção do adoecimento passa pela escuta e pela criação de espaços seguros de expressão.

É necessário compreender que a saúde mental no trabalho não se resume à ausência de transtornos, mas envolve a construção de um ambiente que favoreça o desenvolvimento humano e a realização profissional. Segundo Pereira et al. (2020), o bem-estar psicológico está 6987 relacionado ao sentimento de pertencimento e à percepção de que o trabalho tem significado e valor na vida do indivíduo. A empresa que ignora essas dimensões contribui para a instalação de um clima organizacional tóxico e desumanizado.

O avanço da discussão sobre saúde mental trouxe reflexões profundas sobre o papel da gestão empresarial nas dinâmicas emocionais do trabalho. Leite et al. (2024) afirmam que lideranças autoritárias e práticas de gestão baseadas no medo e na pressão produzem efeitos devastadores para o equilíbrio psíquico dos trabalhadores, exigindo uma reformulação das práticas de comando e controle dentro das organizações. A humanização das relações profissionais tornou-se uma necessidade para a promoção de ambientes saudáveis.

A discussão sobre saúde mental no trabalho também envolve aspectos de reconhecimento e valorização simbólica. De acordo com Barbi (2024), o sentimento de inutilidade ou de subestimação profissional é uma das causas que mais contribuem para quadros de sofrimento psíquico, principalmente em ambientes marcados por competitividade e despersonalização das relações. A empresa que reconhece o valor humano do trabalho fortalece o vínculo institucional e previne o adoecimento emocional.

Os desafios contemporâneos relacionados à saúde mental exigem das empresas uma postura ativa e preventiva, com a adoção de práticas que promovam bem-estar, reconhecimento e respeito aos limites emocionais. Silveira e Fraisoli (2024) argumentam que a ausência de políticas institucionais de cuidado contribui para a naturalização do sofrimento no trabalho, o que compromete a integridade psíquica dos indivíduos e reforça estruturas organizacionais adoecedoras. A responsabilidade da empresa ultrapassa a formalidade legal e passa pela construção de relações mais humanas e solidárias.

Ao analisar a evolução da proteção à saúde mental no ambiente de trabalho, percebe-se que houve um deslocamento importante na compreensão do que significa cuidar do trabalhador. A preocupação deixou de ser apenas com a integridade física e passou a incluir o bem-estar psíquico como elemento fundamental para a dignidade humana nas relações laborais. A pauta da saúde mental, antes silenciosa, ganha força como direito e como compromisso ético das organizações.

### 3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DOS TRANSTORNOS PSICOLÓGICOS LABORAIS

A responsabilidade civil do empregador diante dos transtornos psicológicos laborais emerge como um tema de grande relevância no cenário jurídico contemporâneo, sobretudo diante da crescente incidência de adoecimentos mentais associados às dinâmicas de trabalho. O ambiente laboral moderno, marcado por pressão por produtividade, competitividade intensa e práticas de gestão que nem sempre consideram os limites emocionais do trabalhador, exige uma reflexão aprofundada sobre os deveres das empresas na garantia de um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável. A proteção da saúde mental passa a ser compreendida não apenas como um direito social, mas como um reflexo direto da dignidade humana nas relações laborais.

6988

De acordo com Santos et al. (2025), o empregador possui o dever legal e moral de prevenir a ocorrência de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho, adotando políticas de cuidado que vão além do cumprimento formal da legislação. A ausência de medidas preventivas caracteriza falha no dever de proteção, o que abre espaço para a responsabilização civil sempre que houver nexo entre a prática empresarial e o adoecimento do trabalhador. O risco psicológico deixa de ser interpretado como algo subjetivo e passa a ser objeto de análise jurídica concreta.

A responsabilidade civil no contexto laboral não se limita a reparar danos após sua ocorrência, mas implica a adoção de estratégias de prevenção que promovam um ambiente

emocionalmente seguro. Gonçalves et al. (2020) destacam que a efetivação de um meio ambiente de trabalho psicologicamente saudável está vinculada à responsabilidade objetiva do empregador, o que significa que, ainda que não haja culpa direta, a empresa pode ser responsabilizada pela omissão em garantir condições adequadas de equilíbrio emocional aos trabalhadores. Essa interpretação amplia a proteção jurídica e fortalece a centralidade do bem-estar psíquico no campo do direito do trabalho.

Segundo Costa, De Andrade e Pinto (2024), a síndrome de burnout, reconhecida oficialmente como doença ocupacional, tornou-se um dos principais elementos que impulsionam a discussão sobre responsabilidade civil do empregador diante do adoecimento mental. Quando a organização impõe jornadas extensas, metas abusivas e cobrança constante, contribuindo para o esgotamento emocional, abre-se espaço para a responsabilização por danos morais e materiais. A previsibilidade dos riscos torna insustentável a argumentação empresarial de imprevisibilidade e inevitabilidade do dano.

A responsabilidade civil do empregador, nos casos de Burnout, decorre diretamente de sua obrigação de promover um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e livre de abusos organizacionais. A negligência na adoção de medidas preventivas e na observância das condições mínimas de dignidade no ambiente laboral configura violação ao dever geral de cuidado, ensejando a responsabilização civil pela omissão patronal. Assim, constatado que o esgotamento psicológico do trabalhador está vinculado ao desempenho de suas atividades em um cenário marcado por sobrecarga, metas inalcançáveis e ausência de suporte institucional, torna-se inequívoco o dever de reparação, visto que a saúde mental do empregado é bem juridicamente tutelado pelo ordenamento constitucional e infraconstitucional. A conduta empresarial omissiva ou comissiva que contribui para o adoecimento mental do trabalhador rompe os limites do poder direutivo e afronta os direitos fundamentais da pessoa humana, fato que legitima a indenização por danos morais e materiais (Costa; De Andrade; Pinto, 2024, p. 5576).

6989

O conceito de dignidade humana ganha destaque nesse debate, uma vez que a saúde mental é componente essencial da integridade do trabalhador. Freitas Neto (2024) afirma que a responsabilidade civil por transtornos mentais se relaciona diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois submeter o trabalhador a condições de sofrimento psíquico contínuo significa violar sua integridade moral. A relação de emprego, sob essa ótica, não pode se estruturar apenas na exploração da força de trabalho, mas deve garantir respeito às necessidades subjetivas do indivíduo.

A jurisprudência trabalhista tem caminhado para o reconhecimento de que o empregador deve ser responsabilizado sempre que houver negligência no cuidado com os aspectos emocionais da atividade laboral. De acordo com Duarte (2023), os riscos psicosociais passaram a ser analisados como elementos concretos na configuração do nexo causal entre conduta empresarial e adoecimento mental, o que fortalece a possibilidade de reparação jurídica. O

direito do trabalho assume, assim, uma função protetiva, garantindo que o trabalhador não seja reduzido a mero instrumento de produção.

A jurisprudência tem confirmado que, quando demonstrada a conduta empresarial ou o ambiente organizacional que agrava ou produz transtornos psíquicos, cabe ao empregador a reparação por danos morais. Nesse sentido, a 3<sup>a</sup> Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região manteve a condenação de empregador ao pagamento de indenização por danos morais a trabalhador acometido por depressão e síndrome de Burnout, reconhecendo que as condições de trabalho, comprovadas pela prova pericial e testemunhal, inclusive com relatos de assédio moral, tiveram relação de concausalidade no agravo das patologias do reclamante. O colegiado entendeu que, mesmo quando não se verifica nexo de causalidade direto, a comprovação de agravamento das doenças em razão do ambiente laboral (e do assédio) legitima a responsabilização civil da empresa, cabendo indenização proporcional ao dano comprovado.

DANO MORAL. DEPRESSÃO. SÍNDROME DE BURNOUT. CONCAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO. Comprovado por prova pericial que o trabalhador é portador de depressão grave, transtorno de pânico e síndrome de burnout, e reconhecida a existência de concausalidade entre o ambiente de trabalho e o agravamento das patologias psiquiátricas, impõe-se a responsabilização civil do empregador. Demonstrado que o reclamante foi exposto a humilhações reiteradas, ofensas verbais, perseguição por superiores hierárquicos e situações constrangedoras no ambiente laboral, resta configurado o assédio moral e o nexo concausal com o adoecimento psíquico. A prova testemunhal confirmou que supervisores e encarregados dirigiam palavras depreciativas ao reclamante — tais como ‘vagabundo’, ‘salafrário’ e ‘171’ — inclusive por mensagens de WhatsApp e durante reuniões na fábrica, corroborando a narrativa de exposição contínua a práticas abusivas e degradantes. O colegiado assentou que, mesmo ausente nexo causal direto, o agravamento das doenças psíquicas em razão das condições internas da empresa é suficiente para legitimar a condenação por danos morais, sendo devida a indenização proporcional ao prejuízo demonstrado, reconhecendo-se, portanto, a culpa patronal e a obrigação de reparar o dano, diante da violação à dignidade, à integridade psicológica e à honra do trabalhador.” (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região. 3<sup>a</sup> Câmara. Processo 0010281-77.2016.5.15.0077. Relatora: Antonia Regina Tancini Pestana. Julgado em 12 set. 2023.)

6990

A jurisprudência tem confirmado que, quando demonstrada a conduta empresarial ou o ambiente organizacional que agrava ou produz transtornos psíquicos, cabe ao empregador a reparação por danos morais, uma vez que o ordenamento jurídico trabalhista tem reconhecido os riscos psicossociais como elementos concretos da organização laboral que geram impactos diretos à saúde mental do trabalhador.

Nesse sentido, a 3<sup>a</sup> Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15<sup>a</sup> Região manteve a condenação de empregador ao pagamento de indenização por danos morais a trabalhador acometido por depressão e síndrome de burnout, reconhecendo que as condições de trabalho, comprovadas por prova pericial e testemunhal, incluindo relatos de assédio moral, apresentaram

relação de concausalidade no agravamento das patologias psíquicas do reclamante, evidenciando que, ainda que não haja nexo causal direto, a comprovação de que o ambiente laboral contribui significativamente para o agravamento do quadro clínico é suficiente para caracterizar responsabilidade civil.

O colegiado reforçou que a omissão patronal no dever de garantir condições psicologicamente seguras no trabalho legitima a responsabilização da empresa e a consequente indenização proporcional ao dano comprovado, consolidando o entendimento de que o dever de proteção à saúde mental integra o núcleo das obrigações empresariais nas relações de emprego (TRT-15, 2023).

A responsabilidade do empregador envolve o dever de agir preventivamente, monitorando os sinais de sofrimento e implementando políticas institucionais que promovam acolhimento e bem-estar. Santos et al. (2025) observam que a simples existência de um setor de recursos humanos não é suficiente para caracterizar o cumprimento do dever de cuidado, sendo necessária a adoção de práticas efetivas de escuta, apoio psicológico e gestão humanizada. A empresa deve demonstrar comprometimento concreto com a saúde emocional de seus colaboradores.

A ausência desse compromisso gera um ambiente organizacional adoecedor, 6991 caracterizado por assédio moral, pressão por resultados e invisibilização do sofrimento. Gonçalves et al. (2020) reforçam que a responsabilização objetiva se justifica quando a estrutura organizacional contribui para a construção de um meio ambiente psicologicamente inseguro. A responsabilidade civil, nesse caso, atua como instrumento de coerção para que as empresas adotem práticas mais éticas e respeitosas.

Segundo Costa, De Andrade e Pinto (2024), a identificação de burnout como doença ocupacional provocou um reposicionamento jurídico, obrigando as empresas a adotarem políticas preventivas sob pena de indenização. A previsibilidade do dano tornou-se elemento central para a responsabilização, uma vez que os estudos sobre saúde mental no trabalho são amplamente difundidos e ignorá-los passa a ser interpretado como conduta negligente. O conhecimento científico deixa de ser opcional para o empregador e passa a vincular sua atuação à responsabilidade civil.

Freitas Neto (2024) aponta que a dignidade humana deve ser o eixo estruturante da responsabilidade civil nas relações de trabalho, o que implica compreender o trabalhador como sujeito de direitos e não apenas como executor de tarefas. Quando a empresa desconsidera os

impactos emocionais de suas práticas, incorre em violação ética e jurídica, devendo responder pelos danos causados. A reparação, nesse contexto, assume função pedagógica e compensatória, ao mesmo tempo em que sinaliza a necessidade de reformulação das práticas empresariais.

Duarte (2023) observa que os riscos psicossociais, antes tratados como aspectos subjetivos, passaram a ser reconhecidos juridicamente como elementos concretos de risco laboral, o que fortaleceu a discussão sobre responsabilidade patronal. A caracterização do dano psíquico, hoje, pode ser comprovada por meio de laudos, testemunhos e histórico organizacional, permitindo uma análise mais objetiva da conduta empresarial. A prevenção tornou-se exigência e não mais uma faculdade do empregador.

A responsabilização civil no contexto da saúde mental não visa apenas compensar o dano individual, mas também induzir organizações a repensarem seus modelos de gestão. Santos et al. (2025) destacam que empresas que adotam políticas de prevenção não apenas reduzem os riscos de responsabilização, mas também fortalecem sua cultura institucional e promovem maior engajamento dos trabalhadores. A proteção da saúde mental passa a ser reconhecida como elemento estratégico de sustentabilidade.

O reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador coloca em evidência que, mesmo sem dolo ou culpa comprovada, a empresa responde pelos danos decorrentes do ambiente organizacional que administra. Gonçalves et al. (2020) argumentam que esse entendimento amplia a proteção do trabalhador e reforça o papel social da empresa como garantidora de um meio ambiente de trabalho digno. A centralidade da pessoa humana passa a orientar a interpretação jurídica da responsabilidade civil.

A reparação por danos psicológicos decorrentes do trabalho evidencia a necessidade de integração entre direito do trabalho e direito civil, de modo a garantir uma tutela efetiva aos trabalhadores. Costa, De Andrade e Pinto (2024) afirmam que o reconhecimento da responsabilidade civil por burnout consolidou um novo paradigma de proteção, no qual a subjetividade do trabalhador é legitimamente considerada na análise do dano. A empresa passa a ser avaliada não apenas por seus resultados econômicos, mas também pela forma como trata seus colaboradores.

Freitas Neto (2024) destaca que a dignidade humana, quando violada pelo adoecimento psíquico induzido pelas condições de trabalho, exige resposta jurídica firme e proporcional. A reparação, nesse contexto, assume função simbólica, ao reconhecer o sofrimento e reafirmar os

direitos fundamentais do trabalhador. A responsabilidade civil, ao ser aplicada de maneira rigorosa, contribui para reconstruir vínculos de respeito nas relações laborais.

Ainda de acordo com o autor supracitado, a reflexão sobre a responsabilidade civil do empregador diante dos transtornos psicológicos laborais revela um cenário em transformação, no qual a saúde mental passa a ser reconhecida como direito essencial nas relações de trabalho. Esse movimento demonstra que a proteção ao bem-estar psíquico não é mais compreendida como política opcional, mas como obrigação inerente ao dever de cuidado, vinculada aos princípios constitucionais que orientam a ordem trabalhista e resguardam a integridade humana.

A empresa moderna é convocada, portanto, a repensar suas práticas de gestão, reconhecendo que a dignidade do trabalhador constitui elemento estruturante das relações laborais e pressuposto para um ambiente organizacional saudável, ético e produtivo. A construção de um espaço de trabalho que respeite limites emocionais, previna o adoecimento e promova proteção psicossocial torna-se medida indispensável para o exercício legítimo da atividade econômica e para a efetivação dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho.

#### 4 POLÍTICAS DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO CONTEXTO EMPRESARIAL CONTEMPORÂNEO

6993

As políticas de prevenção e promoção da saúde mental no contexto empresarial contemporâneo representam um avanço significativo na compreensão do trabalho como um espaço que deve garantir não apenas produtividade, mas também bem-estar psicológico e relações laborais saudáveis. Empresas que adotam práticas estruturadas de cuidado emocional demonstram alinhamento com princípios de responsabilidade social e valorização da dignidade humana, reconhecendo que o trabalhador é sujeito de direitos e portador de uma dimensão psíquica que precisa ser protegida. A construção de uma cultura organizacional voltada à saúde mental vai muito além de ações pontuais, exigindo planejamento contínuo e comprometimento institucional.

Segundo Oliveira e Barreto (2024), a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho envolve práticas educativas que orientem os trabalhadores sobre os sinais de sofrimento emocional e os caminhos institucionais disponíveis para acolhimento. A educação em saúde assume papel estratégico, pois possibilita a construção de consciência coletiva sobre o valor da saúde mental e fortalece os vínculos entre trabalhador e empresa, estabelecendo um ambiente mais seguro e aberto ao diálogo.

De acordo com Junior et al. (2025), os desafios para a implementação de intervenções eficazes em saúde mental estão ligados à resistência cultural presente em muitas organizações, que ainda enxergam o adoecimento psíquico como fragilidade individual. Romper com esse paradigma requer políticas que valorizem a escuta ativa, a empatia e a corresponsabilidade institucional, além de incentivar lideranças a adotarem uma postura mais humana e acolhedora frente às demandas emocionais dos trabalhadores.

As intervenções mais eficazes incluem programas de bem-estar organizacional, políticas de flexibilização de jornada e iniciativas de prevenção primária, como treinamentos em saúde mental. Esses programas demonstraram impacto positivo ao reduzir significativamente o estresse ocupacional e os sintomas de burnout, além de promover um equilíbrio mais saudável entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores. A implementação de ações preventivas, como campanhas educativas e avaliações periódicas da saúde mental, permite identificar precocemente fatores de risco e adotar medidas direcionadas, reforçando a importância do suporte institucional contínuo. A eficácia dessas intervenções, entretanto, está diretamente associada ao comprometimento das lideranças e à incorporação de políticas sustentáveis que promovam ambientes de trabalho mais inclusivos, acolhedores e psicologicamente seguros (Júnior et al., p. 1340).

Lavor-Filho et al. (2021) destacam que a prevenção em saúde mental deve ser estruturada com base em evidências teórico-práticas, que orientem a criação de programas permanentes de monitoramento e cuidado emocional. A implementação de espaços de escuta, programas de apoio psicológico e canais de comunicação interna eficientes representa um caminho para identificar precocemente situações de risco, garantindo intervenções mais assertivas e eficazes.

6994

Segundo Dos Santos, De Sousa Teixeira e Saraiva (2024), o reconhecimento da síndrome de burnout como doença ocupacional impulsionou o debate sobre a necessidade de adaptação das normas trabalhistas para incluir medidas de prevenção emocional. O enquadramento jurídico desse transtorno gerou impacto direto nas políticas empresariais, que passaram a ser questionadas quanto à sua efetividade na proteção da saúde mental de seus colaboradores, sendo instigadas a buscar soluções estruturais.

Caldas (2025) aponta que a omissão empresarial diante do sofrimento psicológico configura violação aos direitos humanos previstos em convenções internacionais, como a Convenção 190 da OIT, que trata da eliminação da violência e do assédio no trabalho. A ausência de políticas de acolhimento e prevenção torna o ambiente laboral propício ao adoecimento, o que reforça a obrigação das empresas em implementar medidas concretas de cuidado emocional, sob pena de responsabilização jurídica.

A sensibilização de gestores e líderes é apontada como elemento fundamental para o êxito das políticas de promoção da saúde mental. Junior et al. (2025) enfatizam que lideranças

preparadas para reconhecer sinais de sofrimento e intervir com responsabilidade podem transformar o clima organizacional e reduzir significativamente os índices de adoecimento psíquico. O treinamento de gestores para lidar com questões emocionais deve ser visto como investimento estratégico e não como mera formalidade institucional.

Oliveira e Barreto (2024) defendem que a educação continuada é uma das ferramentas mais eficazes para consolidar práticas de prevenção, pois permite que o trabalhador compreenda seus direitos e reconheça os impactos da rotina laboral em sua saúde mental. A construção de espaços educativos dentro das empresas fortalece a autonomia dos trabalhadores e contribui para a construção de uma cultura de cuidado coletivo.

A construção de políticas de prevenção exige a participação ativa dos trabalhadores, que devem ser ouvidos e incluídos no processo de formulação das estratégias institucionais. De acordo com Lavor-Filho et al. (2021), o envolvimento da equipe na construção das diretrizes de saúde mental fortalece o sentimento de pertencimento e aumenta as chances de adesão às práticas de cuidado implementadas. O diálogo entre empresa e trabalhadores é o eixo que sustenta uma política de prevenção verdadeiramente eficaz.

Segundo Dos Santos, De Sousa Teixeira e Saraiva (2024), muitas vezes as empresas reduzem as políticas de promoção da saúde mental a campanhas pontuais ou ações de marketing institucional, desconsiderando a necessidade de intervenções estruturais e contínuas. A superficialidade dessas práticas pode gerar sensação de descrédito entre os trabalhadores, que percebem a distância entre o discurso institucional e a realidade cotidiana do ambiente de trabalho.

Caldas (2025) afirma que a cultura organizacional é determinante para o sucesso das políticas de promoção da saúde mental, pois ambientes pautados por assédio, pressão e competitividade exacerbada tendem a inviabilizar qualquer tentativa de acolhimento emocional. A transformação desse cenário depende da revisão dos modelos de gestão e da adoção de práticas baseadas no respeito, no diálogo e na valorização do trabalhador.

A adoção de indicadores de saúde mental pode contribuir para o monitoramento das condições emocionais dos trabalhadores e para a identificação de setores com maior risco de adoecimento. Junior et al. (2025) observam que o uso de ferramentas de avaliação contínua permite diagnóstico mais preciso e formulação de estratégias direcionadas às necessidades reais da equipe. As políticas de prevenção devem ser dinâmicas e adaptáveis à realidade de cada setor.

Segundo Oliveira e Barreto (2024), iniciativas de promoção da saúde mental tornam-se mais eficazes quando articuladas com práticas de incentivo à convivência saudável e ao fortalecimento das relações interpessoais dentro da empresa. A construção de um ambiente cooperativo reduz sentimentos de isolamento e contribui para a criação de redes de apoio entre os trabalhadores, elemento essencial para a resiliência emocional.

De acordo com Lavor-Filho et al. (2021), programas de prevenção que integram apoio psicológico, práticas educativas e fortalecimento do diálogo interno entre gestão e trabalhadores demonstram resultados positivos tanto na redução de afastamentos quanto no fortalecimento da cultura institucional. A empresa que reconhece o sofrimento e cria mecanismos de apoio fortalece sua legitimidade e reafirma sua responsabilidade social.

O fortalecimento das políticas de saúde mental no ambiente de trabalho também está associado à transparência institucional e à construção de canais de comunicação acessíveis. Junior et al. (2025) apontam que trabalhadores que dispõem de espaços seguros para relatar situações de sofrimento tendem a buscar apoio com mais rapidez, o que reduz o risco de agravamento dos transtornos emocionais. A comunicação é instrumento de prevenção e cuidado.

Ao analisar sobre os eixos abordados, comprehende-se que houve uma transformação significativa na forma como a saúde emocional do trabalhador é percebida nas relações laborais. A trajetória que antes priorizava apenas a integridade física avançou para uma concepção mais ampla de proteção, incorporando a dimensão psíquica como elemento essencial para a efetivação de um meio ambiente de trabalho verdadeiramente saudável e digno. Essa mudança de paradigma consolidou o entendimento de que a saúde mental é um direito social indissociável da dignidade humana e da valorização do trabalho.

A análise da responsabilidade civil revelou que o empregador não pode mais se limitar ao cumprimento formal de normas e procedimentos, mas deve assumir um posicionamento ativo na prevenção do adoecimento mental, reconhecendo os riscos psicossociais como parte de sua esfera de responsabilidade. A responsabilização jurídica, especialmente diante de quadros como a síndrome de burnout, demonstrou que a omissão empresarial deixa de ser tolerada e passa a constituir violação de direitos fundamentais. Esse reconhecimento jurídico ocorre em paralelo à construção de um novo modelo de gestão, que exige das organizações não apenas eficiência produtiva, mas também ética, escuta sensível e compromisso com o bem-estar coletivo.

Em síntese, a implementação de políticas de promoção e prevenção da saúde mental, por sua vez, apresenta-se como o caminho mais eficaz para transformar o ambiente laboral em um espaço de pertencimento, reconhecimento e equilíbrio emocional. O contexto empresarial contemporâneo demanda práticas estruturadas e contínuas de cuidado, baseadas em diálogo, educação em saúde e monitoramento constante das condições de trabalho. Nessa perspectiva, garantir proteção emocional aos trabalhadores deixou de ser um ato facultativo e se converteu em um imperativo ético, jurídico e humano, exigindo sensibilidade, planejamento e compromisso com a dignidade de quem constrói diariamente o tecido produtivo da sociedade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão realizada ao longo do estudo evidenciou que a saúde mental do trabalhador se tornou um eixo central nas relações de trabalho contemporâneas, deixando de ser um tema periférico para ocupar espaço de protagonismo no campo jurídico e nas práticas de gestão organizacional. Ao analisar o dever do empregador na prevenção de transtornos psicológicos, constatou-se que o cuidado com o bem-estar emocional não é uma concessão voluntária da empresa, mas um compromisso ético e jurídico intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana.

6997

Os argumentos desenvolvidos demonstraram que o sofrimento psíquico decorrente das dinâmicas laborais não pode mais ser interpretado como uma fragilidade individual. O adoecimento mental está conectado a estruturas organizacionais que, quando marcadas por pressão constante, invisibilização das emoções e ausência de diálogo, tornam-se ambientes potencialmente nocivos. A responsabilidade do empregador, nesse contexto, consiste não apenas em reparar danos, mas em prevenir situações que conduzam ao desgaste psicológico e ao colapso emocional do trabalhador.

O estudo também apontou que a responsabilização civil ganhou novas dimensões com o reconhecimento jurídico de transtornos como a síndrome de burnout, o que ampliou o alcance das obrigações patronais. A empresa que desconsidera os aspectos emocionais do trabalho assume o risco de violar direitos fundamentais, sendo passível de resposta jurídica e social. Essa compreensão reforça a ideia de que o ambiente de trabalho deve ser um espaço de proteção e não de adoecimento.

Outro ponto relevante identificado na pesquisa foi a importância da cultura institucional. Políticas de prevenção não se sustentam quando limitadas a ações simbólicas ou

discursos institucionais. Elas exigem coerência entre teoria e prática, com a criação de canais de escuta, formação de lideranças sensíveis, acolhimento das demandas emocionais e valorização do trabalhador como sujeito de direitos. Uma política só se torna efetiva quando o trabalhador se sente seguro para existir emocionalmente no ambiente profissional.

Ficou evidente, ainda, que investir na saúde mental é também uma estratégia de fortalecimento institucional. Ambientes que respeitam limites humanos tendem a ser mais produtivos, criativos e estáveis, reduzindo afastamentos, conflitos e rotatividade. A responsabilidade civil, nesse sentido, não se apresenta apenas como mecanismo punitivo, mas como incentivo para que as empresas repensem sua lógica de funcionamento e adotem práticas mais humanizadas.

O estudo sugeriu também a necessidade de ampliar o campo de pesquisas sobre o tema, sobretudo considerando as novas configurações do trabalho, como o regime remoto, a hiperconectividade e a vigilância digital. Esses elementos impõem novos desafios para a saúde mental e requerem atualização constante das políticas de proteção e das interpretações jurídicas sobre o ambiente laboral contemporâneo.

Diante dos achados, percebe-se que a construção de ambientes de trabalho saudáveis é uma tarefa contínua e coletiva, que depende do reconhecimento de que o trabalhador não é apenas executor de tarefas, mas sujeito de emoções, expectativas e limites. A empresa que assume essa visão rompe com modelos autoritários e abre espaço para relações mais justas, humanas e equilibradas, fortalecendo a cultura organizacional e promovendo verdadeira proteção à saúde mental.

Conclui-se que zelar pela saúde psíquica de quem trabalha é um ato de justiça, responsabilidade e humanidade. Quando o ambiente laboral se organiza com respeito à vida e à dignidade, o trabalho deixa de ser um espaço de desgaste e passa a ser um lugar de construção de sentido, pertencimento e realização.

## REFERÊNCIAS

ANDRÉ, José Gabriel Nascimento et al. Saúde Mental no Ambiente de Trabalho: Estratégias para Promover o Bem-estar. *Journal of Technology & Information (JTnI)*, v. 5, n. 1, p. 1-17, 2025.

BARBI, Karina Borgonovi Silva. Fatores de proteção para a saúde mental do trabalhador: efeitos de um trabalho decente e com significado. *Repositório Institucional PUC Campinas*. 2024.

CALDAS, Mirian Aparecida. O Burnout Como Doença Ocupacional E A Omissão Empresarial: Análise À Luz Da Convenção 190 Da OIT. *Revista Esmat*, v. 17, n. 31, p. 199-122, 2025.

COSTA, Nara Márdilla Silva; DE ANDRADE, Natália Freire; PINTO, Emanuel Vieira. Síndrome De Burnout: A Responsabilidade Civil Do Empregador. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 11, p. 5567-5586, 2024.

DOS SANTOS, Anna Paula Honorato; DE SOUSA TEIXEIRA, Erika; SARAIVA, Rodrigo Araújo. A relação desgastante no trabalho: a adaptação das normas legislativas diante ao reconhecimento da síndrome de burnout no ambiente laboral. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 5, p. 5782-5793, 2024.

DUARTE, Renan Fernandes. Riscos psicossociais no trabalho: uma análise jurídica do adoecimento mental e a responsabilidade civil do empregador no Brasil. 2023. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2023.

FREITAS NETO, Otávio de Sousa. Dignidade humana e responsabilidade civil nos transtornos mentais e comportamentais enquanto doenças ocupacionais. *Repositório Institucional UFRN*. 2024.

GONÇALVES, Vanessa et al. Responsabilidade Objetiva do Empregador: Efetivação do Meio Ambiente do Trabalho Psicologicamente Saudável. *Repositório Institucional ufsc*. 2020.

JUNIOR, Valdenor Almeida Costa et al. Saúde Mental No Trabalho: Desafios E Intervenções. 6999 *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, v. 7, n. 2, p. 1338-1348, 2025.

LAVOR-FILHO, Tadeu Lucas et al. Evidências teórico-práticas na prevenção e promoção em saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. 2021

LEITE, Jéssica Pinheiro et al. A Importância Da Gestão Da Saúde Mental No Ambiente De Trabalho Nas Organizações Revisão De Literatura. *Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences*, v. 6, n. 7, p. 2139-2148, 2024.

OLIVEIRA, Alexsandro Narciso; BARRETO, Maria Helena Brizido Marinho. Educação Em Saúde E Promoção Da Saúde Mental Em Ambientes De Trabalho. *Revista Amor Mundi*, v. 5, n. 4, p. 141-154, 2024.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 45, p. e18, 2020.

SANTOS, Marcelo Costa et al. Relação Entre A Saúde Mental E O Ambiente De Trabalho: Responsabilidades Do Empregador Na Prevenção De Doenças Psicológicas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 11, n. 5, p. 1722-1737, 2025.

SILVEIRA, Taís Santiago; FRAISOLI, Larissa Lopes. Saúde mental no ambiente de trabalho. *Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS*. 2024.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15. REGIÃO (Campinas). Processo nº 0010281-77.2016.5.15.0077. Acórdão da 3<sup>a</sup> Câmara, rel. Des. Antonia Regina Tancini Pestana, julgamento divulgado em 12 set. 2023.