

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

NATHALIA CAMATA TESCH

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO CONTRA RISCOS  
PSICOSSOCIAIS: EFETIVIDADE DO DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS NO  
TRABALHO**

VITÓRIA  
2025

NATHALIA CAMATA TESCH

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO CONTRA RISCOS  
PSICOSSOCIAIS: EFETIVIDADE DO DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS NO  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito da Faculdade de  
Direito de Vitória, como requisito parcial para a  
obtenção do grau de bacharel em Direito.  
Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira  
da Silva Martins.

VITÓRIA  
2025

NATHALIA CAMATA TESCH

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR E A PROTEÇÃO CONTRA RISCOS  
PSICOSSOCIAIS: EFETIVIDADE DO DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS NO  
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Graduação em Direito da Faculdade de  
Direito de Vitória, como requisito parcial para  
obtenção do grau de bacharel em Direito.  
Orientadora: Profª. Dra. Francisca Jeane Pereira  
da Silva Martins.

Aprovada em \_\_/\_\_/\_\_

COMISSÃO EXAMINADORA:

\_\_\_\_\_  
Prof(a). Dr(a). \_\_\_\_\_  
Orientador(a). \_\_\_\_\_  
Faculdade de Direito de Vitória

\_\_\_\_\_  
Prof(a). Dr(a). \_\_\_\_\_  
Faculdade de Direito de Vitória

\_\_\_\_\_  
Prof(a). Dr(a). \_\_\_\_\_  
Faculdade de Direito de Vitória

## **AGRADECIMENTOS**

Eu agradeço primeiramente, a Deus, por ter me sustentado durante todo o processo, por ter me tornado capaz. Sem Ele, eu não conseguiria chegar até aqui.

Agradeço, de maneira especial e com todo o meu coração, aos meus familiares. Aos melhores Pais do mundo, Nestor Tesch e Maria da Penha Camata Tesch, por sempre me proporcionarem o melhor e, para além disso, estarem sempre ao meu lado e sendo os meus maiores incentivadores. Não poderia deixar de agradecer à minha irmã, Patrícia Raiana, que cresceu ao meu lado e sonhou junto comigo. Obrigada por todo carinho dedicado e por nunca medir esforços para me ver sorrindo. E, claro, não poderia deixar de agradecer ao meu irmão, Rainan Camata Bortolotti, por sempre ser tão atencioso e amoroso comigo.

Um agradecimento especial aos meus avós. À minha avó Ignez Vettorazzi Camatta, uma mulher forte, carinhosa, que sempre me mostrou a importância dos estudos e como devo ser grata por ter tido a oportunidade que ela não teve de estudar e chegar onde eu quisesse. Agradeço ao meu avô Tarcisio Paulo Tesch, por sempre demonstrar seu orgulho de quem venho me tornando. Agradeço, mesmo de longe, à minha falecida avó Martina Margarida Krohling Tesch por estar em meu coração, me dando forças para conquistar meus objetivos.

Agradeço, de todo o coração, ao meu namorado e companheiro de estudos, Guilherme Barbosa Fernandes. Obrigada por acreditar em mim, mesmo quando eu duvidei da minha própria capacidade. Obrigada por ser minha calma em meio ao caos. Sua presença e apoio tornaram esta caminhada mais leve e significativa. Eu te amo!

Meu agradecimento especial para minha orientadora, Francisca Jeane Pereira da Silva Martins, por todo zelo e carinho durante as orientações, por sempre me deixar tranquila e confiar no meu trabalho. Por fim, estendo minha gratidão às minhas amigas, tanto da faculdade quanto da infância, pelo constante apoio, incentivo e amizade demonstrados ao longo de toda esta trajetória acadêmica.

“Porque és precioso a meus olhos, porque eu te aprecio e te amo, permuto reinos por ti, entrego nações em troca de ti.”

Isaías 43:4

## RESUMO

O presente Trabalho tem como objetivo analisar a efetividade da proteção jurídica conferida à saúde mental do trabalhador diante dos riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Partindo do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, XXII, da Constituição de 1988, investiga-se como as normas infraconstitucionais, aliadas às convenções internacionais da OIT, asseguram a prevenção e a promoção da saúde mental no contexto do trabalho. A pesquisa, de caráter qualitativo e bibliográfico, demonstra que, embora haja avanços normativos, a proteção ainda se revela predominantemente reativa e centrada na reparação do dano, em vez de priorizar a prevenção. Evidencia-se a necessidade de fortalecimento da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), da integração entre a NR-1 e a NR-17 e da atuação fiscalizatória e educativa do Estado. Conclui-se que a efetividade desse direito requer uma abordagem preventiva, interdisciplinar e integrada, capaz de transformar a cultura organizacional e garantir ambientes laborais saudáveis e compatíveis com a dignidade humana.

**Palavras-chaves:** Saúde mental do trabalhador; Riscos psicossociais; Ergonomia. Análise Ergonômica do Trabalho; Prevenção.

## **ABSTRACT**

The present study aims to analyze the effectiveness of the legal protection granted to workers' mental health in the face of the psychosocial risks present in the workplace. Based on the fundamental right to the reduction of work-related risks, as established in Article 7, item XXII, of the 1988 Federal Constitution, the research investigates how infraconstitutional norms, together with the International Labour Organization (ILO) conventions, ensure the prevention and promotion of mental health in the work context. This qualitative and bibliographic research demonstrates that, although there have been normative advances, protection still proves to be predominantly reactive and focused on damage reparation, rather than on prevention. The study highlights the need to strengthen the Ergonomic Work Analysis (EWA), the integration between NR-1 and NR-17, and the supervisory and educational role of the State. It concludes that the effectiveness of this right requires a preventive, interdisciplinary, and integrated approach capable of transforming organizational culture and ensuring healthy work environments consistent with human dignity.

**Keywords:** Workers' mental health; Psychosocial risks; Ergonomics; Ergonomic Work Analysis; Prevention.

## SUMÁRIO

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2</b> | <b>A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR.....</b>  | <b>11</b> |
| 2.1      | O DIREITO FUNDAMENTAL À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO<br>TRABALHO (ART. 7º, XXII, CONSTITUIÇÃO DE 1988)..... | 12        |
| 2.2      | A SAÚDE MENTAL COMO PARTE DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E<br>LEGAL AO TRABALHO.....                               | 15        |
| <b>3</b> | <b>RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO.....</b>  | <b>20</b> |
| 3.1      | CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS.....  | 21        |
| 3.2      | PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES: ESTRESSE OCUPACIONAL, BURNOUT,<br>ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, DEPRESSÃO E ANSIEDADE..... | 24        |
| 3.3      | IMPACTOS NO TRABALHADOR E NAS ORGANIZAÇÕES.....  | 28        |
| <b>4</b> | <b>EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO FRENTE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS.....</b>  | <b>31</b> |
| 4.1      | A ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E<br>DA JURISPRUDÊNCIA.....                       | 32        |
| 4.2      | PERSPECTIVAS DE APRIMORAMENTO: POLÍTICAS PÚBLICAS E<br>REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA.....                           | 35        |
| <b>5</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>   | <b>40</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>42</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A saúde do trabalhador é reconhecida como um direito fundamental pela Constituição da República de 1988, o que reforça sua centralidade no ordenamento jurídico brasileiro. Além disso, encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que lhe confere proteção normativa específica e mecanismos de tutela voltados à promoção de um ambiente laboral seguro e digno.

Na esfera trabalhista, a Constituição de 1988 apresenta, em seu artigo 200, inciso II, a previsão de proteção à saúde do trabalhador, atribuindo ao Sistema Único de Saúde (SUS) a responsabilidade pelas ações relacionadas à saúde ocupacional. Diante disso, a CLT, com o objetivo de resguardar esse direito fundamental, previu a criação das Normas Regulamentadoras (NRs), destinadas a especificar e detalhar os dispositivos mencionados na própria Consolidação.

A saúde mental do trabalhador no ambiente laboral é abordada pela NR-17, elaborada e fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sendo a mais completa e específica nesse aspecto. Essa norma apresenta a ergonomia do trabalho como a ciência que estuda as relações entre o trabalhador e seu ambiente laboral, buscando adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas do indivíduo, de modo a garantir seu bem-estar, saúde e segurança, além de otimizar a eficiência das atividades desempenhadas.

À luz das considerações apresentadas, evidencia-se que a temática encontra sólido respaldo na legislação brasileira. Todavia, o presente estudo propõe-se a responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma o ordenamento jurídico brasileiro assegura a proteção da saúde mental do trabalhador diante dos riscos psicossociais e em que medida essa tutela contribui para a efetividade do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho?

Para responder a esse questionamento, o primeiro capítulo apresenta a regulamentação da temática no ordenamento jurídico brasileiro, considerando a realidade atual do ambiente de trabalho no país. Será levado em conta o processo de reestruturação produtiva em curso desde a década de 1990, marcado pela incorporação de novas tecnologias, mudanças nos métodos de gestão e precarização das relações de trabalho, fatores que passaram a gerar impactos ainda

pouco compreendidos sobre a saúde mental dos trabalhadores, refletidos no aumento de casos de síndromes como Burnout e LER/DORT (FARIA, 2004, p. 3).

Nesse contexto, observa-se que a questão em análise não constitui um fenômeno recente na sociedade brasileira; ao contrário, sua gravidade tem se intensificado com o avanço do processo de globalização, a aceleração das cadeias produtivas e a crescente exigência por altos índices de produtividade. Essa realidade é evidenciada por dados da Organização Mundial da Saúde (OMS), que apontam um aumento significativo nos afastamentos por problemas de saúde mental no ambiente laboral, especialmente em casos de ansiedade e depressão. Estima-se que, em 2024, o Brasil tenha registrado o maior número de afastamentos por esses motivos na última década, ultrapassando 470 mil ocorrências.

Considerando a relevância da discussão proposta, o segundo capítulo será dedicado à análise dos riscos psicossociais presentes em ambientes de trabalho adoecidos. Serão examinadas as principais manifestações desse cenário, marcado pela ausência de acolhimento ao trabalhador, tais como estresse ocupacional, burnout, assédio moral e sexual, depressão e ansiedade.

À vista desse contexto, o terceiro capítulo deste estudo volta-se a questionar a efetividade da proteção conferida pelas normas regulamentadoras frente aos riscos psicossociais, com destaque para as Normas Regulamentadoras nº 17 (NR-17) e nº1 (NR-1), que dispõem sobre ergonomia e sobre os riscos psicossociais. Para isso, serão analisadas a atuação da fiscalização do Ministério do Trabalho e as decisões jurisprudenciais pertinentes. Além da exposição da problemática, serão apresentadas propostas de aprimoramento no âmbito das políticas públicas e da regulamentação normativa.

Dessa forma, considerando a relevância do tema e com o objetivo de alcançar os propósitos deste estudo, optou-se pela adoção do método indutivo. Conforme Marconi e Lakatos (2003), essa abordagem permite a construção de generalizações a partir da análise de dados específicos, possibilitando uma compreensão aprofundada do fenômeno investigado. Tal método busca extrair generalizações por meio da recorrência de determinados aspectos, permitindo a formulação de respostas fundamentadas ao problema de pesquisa proposto. Ademais, este trabalho fundamenta-se em fontes bibliográficas, artigos, legislações e outros

materiais pertinentes, com o intuito de apresentar uma solução coerente às lacunas existentes na legislação brasileira no tocante à saúde mental dos trabalhadores.

## **2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

A necessidade de se obter um ambiente de trabalho saudável, deve ser entendido como um dever e não como um simples poder de escolha dado ao empregador. Essa obrigação advém da presença desse direito no ordenamento jurídico brasileiro, estando intrinsecamente ligado com a proteção à saúde do trabalhador.

No Brasil, a saúde do trabalhador foi introduzida no ordenamento jurídico brasileiro com a Constituição da República de 1988. Compreende-se de acordo com o pensamento de Oliveira (2007) que a saúde passou a ser reconhecida como um direito social fundamental, assegurando-se aos trabalhadores a diminuição dos riscos decorrentes da atividade laboral por meio da implementação de normas voltadas à saúde, higiene e segurança no trabalho. Além disso, consolidou-se o entendimento de que a saúde constitui um direito universal e um dever do Estado, em conformidade com os princípios estabelecidos nas declarações e convenções internacionais sobre o tema.

A Constituição de 1988 apresenta ao longo de todo o seu corpo textual dispositivos que buscam amparar a saúde do trabalhador. Somado a esse instrumento normativo, devem ser consideradas a Lei 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde) e as Leis 8.212/91 e 8.213/91. No plano internacional, o Brasil ratificou em 1990 a Convenção n. 161 e a Convenção n. 155 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), as quais também instituíram normas de amparo à saúde do trabalhador.

A fonte principal dessas normas que tratam da proteção à segurança e à saúde do trabalhador, em nível de lei ordinária, é a CLT. Isso, pois a codificação, conforme uma análise do pensamento de Oliveira (2007), oferece um sistema sem carência de normas generalizadas e faz com que o conteúdo das normas seja compreendido de maneira simples e eficaz.

Com o decorrer do tempo, a classe trabalhadora brasileira apresentou a necessidade de normas cada vez mais específicas a fim de suprimir determinadas questões que foram demonstradas com a prática laboral, principalmente questões sobre segurança e saúde do trabalhador. A fim de suprir essa demanda, o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978, consolidou, pela primeira vez, as normas de segurança e saúde do trabalhador no Brasil.

No que tange a eficácia dessas normas elaboradas pelo Ministério do Trabalho, Oliveira (2007, p. 125) destaca:

[...] as normas regulamentadoras baixadas pelo Ministério do Trabalho têm eficácia jurídica equiparada à da lei ordinária, devendo o empregador adotar todas as precauções para o seu devido cumprimento. Algumas normas são de caráter genérico, aplicáveis a todos empregadores e outras são específicas porque direcionadas para determinadas atividades.

Pode-se concluir que as Normas Regulamentadoras (NRs) possuem força jurídica obrigatória, equiparando-se às leis ordinárias, o que impõe ao empregador o dever de observar integralmente suas determinações. Essas normas representam instrumentos essenciais para a promoção da saúde e segurança no ambiente de trabalho, uma vez que estabelecem parâmetros técnicos e preventivos de cumprimento obrigatório. Observa-se, ainda, que as NRs podem ter caráter geral, aplicando-se a todos os setores produtivos, ou específico, voltado a determinadas atividades, de modo a garantir maior efetividade na proteção do trabalhador diante dos diferentes riscos ocupacionais existentes.

Diante dos diferentes mecanismos de proteção jurídica relacionados à temática abordada, os tópicos a seguir buscarão evidenciar de que maneira essas medidas incidem sobre o direito fundamental à saúde do trabalhador no âmbito das relações laborais. Além disso, pretende-se analisar se tais instrumentos têm se mostrado eficazes para responder à crescente preocupação com a saúde mental dos trabalhadores na contemporaneidade brasileira.

## 2.1 O DIREITO FUNDAMENTAL À REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO (ART. 7º, XXII, CONSTITUIÇÃO DE 1988)

É válido dizer que para estar cumprindo com o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, é necessário oferecer um ambiente de trabalho saudável. O artigo 7º, XXII, da Constituição de 1988, diz respeito aos infortúnios da atividade laboral, como por exemplo os acidentes e as doenças profissionais ou do trabalho. Logo, ter um ambiente saudável tem o objetivo de eliminar tais riscos que advém do trabalho.

O direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável constitui um dos pilares essenciais da tutela jurídica da pessoa humana no contexto laboral, representando a efetivação prática dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

A Constituição da República de 1988, ao prever em seu artigo 225 que todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, e utilizando-se dos pensamentos de Fabríz e Martins (2021), entende-se que essa proteção também alcança o ambiente de trabalho, compreendido como espaço em que o indivíduo desenvolve grande parte de sua vida produtiva e social. Dessa forma, o dever de garantir um ambiente laboral saudável não é exclusivo do Estado, mas também dos empregadores, que têm a obrigação de adotar medidas preventivas e organizacionais voltadas à preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

A responsabilidade dos empregadores na promoção de um ambiente de trabalho saudável constitui um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho contemporâneo, estando intimamente ligada à proteção da saúde, da segurança e da dignidade da pessoa humana.

A Constituição de 1988, ao reconhecer a saúde como direito de todos e dever do Estado, também impõe aos empregadores a obrigação de reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio da adoção de normas e práticas de segurança, higiene e saúde ocupacional, em seu art. 7º, XXII (Brasil, 1988). Essa obrigação, contudo, não se restringe à legislação nacional, encontrando reforço em tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata especificamente dos serviços de saúde do trabalho.

A Convenção nº 161 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990, estabelece que os empregadores são corresponsáveis pela manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro e salubre, devendo adotar medidas preventivas e promover o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. O artigo 5º, alínea “b”, dessa Convenção determina que os serviços de saúde no trabalho devem vigiar os fatores do meio de trabalho e as práticas laborais que possam afetar a saúde dos empregados, o que confere aos empregadores o dever jurídico e ético de zelar pela integridade de seus colaboradores. Nesse sentido, Oliveira (2011) destaca que a

saúde do trabalhador deve ser compreendida de maneira ampla, envolvendo não apenas a ausência de doenças, mas também o equilíbrio físico, psicológico e social, de modo que o ambiente laboral se converta em espaço de desenvolvimento humano e não de adoecimento.

A partir desse entendimento, observa-se que o cumprimento das obrigações impostas pela Convenção nº 161 da OIT transcende a mera formalidade administrativa e adquire natureza de dever fundamental, cuja finalidade é assegurar a efetividade dos direitos humanos no contexto laboral.

A responsabilidade patronal, portanto, possui caráter preventivo, reparatório e ético. Preventivo, porque o empregador deve adotar medidas capazes de eliminar ou neutralizar riscos antes que estes causem danos; reparatório, pois, em caso de descumprimento das normas de segurança e saúde, o empregador poderá ser responsabilizado civilmente por danos materiais e morais; e ético, uma vez que garantir um ambiente de trabalho digno é expressão do respeito à vida e à integridade humana.

Como ressaltam Martins e Fabríz (2021), a Convenção nº 161 da OIT materializa um compromisso internacional que vincula o empregador à adoção de práticas efetivas de promoção da saúde e segurança no trabalho, refletindo o princípio da solidariedade social e a corresponsabilidade entre Estado e iniciativa privada na tutela dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Dessa forma, o dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho saudável não se resume ao cumprimento de exigências legais, mas constitui parte essencial da função social da empresa e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro. A efetiva observância da Convenção nº 161 da OIT e das normas constitucionais e infraconstitucionais que tratam da saúde laboral é indispensável para a consolidação de uma cultura organizacional voltada à prevenção, à valorização humana e à promoção de uma vida laboral digna e sustentável.

Diante do entendimento explicitado sobre a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental do trabalhador, é necessário entender a abrangência desses riscos para que sua prevenção dos riscos inerentes ao trabalho são

classificados em categorias específicas: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.

Na contemporaneidade, ganha mais relevância os riscos psicossociais, que compreende as condições organizacionais e relacionais que afetam a saúde mental do trabalhador. Eles estão associados ao excesso de carga de trabalho, à pressão por resultado, à falta de reconhecimento, ao assédio moral, ao isolamento e à ausência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), cerca de 15% dos adultos em idade produtiva sofrem causas de afastamentos laborais de longa duração em todo o mundo. Além disso, no Brasil, conforme relatório da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT, 2023), os transtornos mentais e comportamentais já representam uma das maiores causas de concessão de auxílio-doença acidentário, evidenciando a urgência da discussão sobre a saúde emocional nas relações de trabalho

Esses dados demonstram que os riscos à saúde mental não podem mais ser tratados como fatores secundários ou subjetivos, mas como componentes centrais da política de segurança e saúde ocupacional. Conforme assevera Dejours (2007), a saúde mental no trabalho é resultado do equilíbrio entre as exigências da tarefa e a capacidade de o trabalhador encontrar sentido e reconhecimento em sua atividade profissional.

Assim, ao compreender o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho e suas múltiplas manifestações, reconhece-se a importância de direcionar a atenção para os riscos psicossociais, que atualmente se configuram como uma das principais causas de adoecimento entre os trabalhadores brasileiros. Nesse contexto, os tópicos subsequentes buscarão analisar, de forma detalhada, a natureza desses riscos e a forma como são abordados e tutelados pelo ordenamento jurídico brasileiro, ressaltando sua relevância para a efetivação do direito à saúde e à dignidade no ambiente laboral.

## 2.2 A SAÚDE MENTAL COMO PARTE DA PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL AO TRABALHO

A relação entre trabalho e saúde passa, necessariamente, pela compreensão de diferentes etapas do estudo do direito à saúde do trabalhador, com o objetivo de compreender como a tratativa deste direito foi sendo modificada no decorrer da história no ordenamento jurídico brasileiro.

A partir da análise histórica realizada por Martins e Fabríz (2021), observa-se que, na primeira metade do século XIX, a chamada “medicina do trabalho” não apresentava qualquer preocupação ou iniciativa voltada à investigação das causas do adoecimento dos trabalhadores. Nesse período, o foco restringia-se ao atendimento dos que já estavam doentes, com o objetivo de mantê-los produtivos. Assim, o exercício médico não detinha autoridade para investigar ou eliminar as origens das agressões sofridas pelos trabalhadores.

Ao que se refere a presença desse auxílio médico no ordenamento jurídico brasileiro, Martins e Fabríz (2021, p. 131), esclarecem que:

No Brasil, foi a Portaria nº 3.237/72, do Ministério do Trabalho e Emprego, que tornou obrigatório o serviço médico nas empresas e, atualmente, o art. 162 da CLT, regulamentado pela NR 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, impõem às empresas o dever de manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Em síntese, a evolução normativa, que se iniciou com a Portaria nº 3.237/72 e se consolidou por meio do art. 162 da CLT e da Norma Regulamentadora nº4 (NR- 4), demonstra o compromisso progressivo do ordenamento jurídico brasileiro com a proteção integral do trabalhador. A imposição legal de manter Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) nas empresas não é apenas uma obrigação formal, mas sim a base de uma política de prevenção que visa assegurar um ambiente laboral salubre e seguro, refletindo a importância da saúde ocupacional como um direito fundamental.

Ademais, conforme o raciocínio histórico apresentado por Martins e Fabríz (2021), no século XX, a denominada “medicina do trabalho” foi gradualmente substituída pela “saúde ocupacional”. Nessa segunda etapa, passou-se a considerar as causas das doenças e dos acidentes de trabalho, com o objetivo de promover melhorias no ambiente laboral e eliminar, de forma permanente, os fatores responsáveis pelo

adoecimento. Além disso, tornou-se possível a atuação de outros profissionais, além dos médicos, no ambiente de trabalho, como engenheiros, enfermeiros e técnicos de segurança, visando atender de maneira mais ampla às necessidades dos trabalhadores.

A realidade explicitada chegou no Brasil na década de 1970 com a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e do Emprego, a qual instituiu a Norma Regulamentadora nº 17, de extrema importância para a realidade trabalhista. Esta, trata sobre a ergonomia no ambiente laboral, estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente.

Portanto, a inserção desta Norma Regulamentadora no ordenamento jurídico brasileiro foi de extrema importância, pois, por ser uma norma ergonômica, ela tem por objetivo refletir acerca da influência do ambiente de trabalho e suas condições sobre a saúde do trabalhador. Esse entendimento é essencial para reconhecer a necessidade de normas eficazes que visem à adaptação desses ambientes, com o propósito de mitigar o desgaste físico e mental dos trabalhadores. Nas palavras de Vieira, (2014, p. 8):

Uma intervenção eficaz estaria, portanto, relacionada a uma compreensão do indivíduo em sua totalidade, considerando sua história de vida, contexto sociocultural em que está inserido, papéis ocupacionais que exerce, bem como sua estrutura psíquica e maneira de estabelecer relações e vivenciar afetos, dando importância ao conteúdo simbólico do trabalho, as relações subjetivas do trabalhador com sua atividade, o desgaste gerado pelo trabalho e os efeitos sobre a saúde física e mental dos indivíduos.

A fim de enfatizar o objetivo deste trabalho, é necessário esclarecer a importância desta norma diante do contexto em que estava inserida. Segundo um entendimento de Faria (2004), é pertinente assinalar que a transição para um novo modelo produtivo, iniciada na década de 1990, impulsionada pela inovação tecnológica, pela alteração nos sistemas de gerenciamento e pela fragilização dos vínculos empregatícios, desencadeou efeitos na saúde mental dos colaboradores que ainda demandam maior investigação. O crescimento de diagnósticos de Burnout e LER/DORT ilustra claramente esses reflexos.

Porém, assim como concluíram Martins e Fabriz (2021), os avanços trazidos pela segunda etapa foram insuficientes para estancar o crescimento de doenças e

acidentes decorrentes do trabalho. É válido destacar, as lacunas deixadas pela NR-17, como a ausência de métricas específicas quanto à avaliação dos fatores psicossociais e a falta de uma revisão periódica dessa norma, o que a torna defasada frente às transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho. Assim como, a baixa efetividade na aplicação das diretrizes ergonômicas é considerada um dos principais entraves na aplicação dessa norma.

Nesse contexto, “[...] a inobservância das condições ergonômicas no ambiente de trabalho gera repercussões não apenas físicas, mas psíquicas, afetando diretamente a saúde mental dos trabalhadores”. (Oliveira, 2020, p. 189).

Com a insuficiência de amparo da classe trabalhadora nesta segunda fase, é possível inferir com Martins e Fabríz (2021) o objetivo dos trabalhadores de reivindicar seus direitos. Sendo assim, instaura-se a terceira e atual etapa, conhecida como “saúde do trabalhador”, marcando presença no campo internacional e no Brasil, tendo aderência na Constituição da República de 1988. Portanto, a saúde mental do trabalhador passa a ter amparo constitucional e infraconstitucional.

No campo Constitucional, Oliveira (2011) destaca que o estudo do direito à saúde do trabalhador foi aprofundado, culminando na abordagem da "qualidade de vida no trabalho", tema que se incorporou ao artigo 225 da Constituição de 1988. Tal enfoque visa assegurar a dignidade humana e o valor social do trabalho por meio de uma vida qualitativamente melhor para o empregado.

No âmbito infraconstitucional, a proteção à saúde do trabalhador é detalhada por importantes diplomas legais. O primeiro é a Lei nº 8.080/90, conhecida como Lei Orgânica da Saúde, que estabelece as diretrizes para a promoção, proteção e recuperação da saúde, bem como a organização dos serviços de saúde pública. Em segundo lugar, destacam-se as Leis previdenciárias nº 8.212/91, que organiza o custeio da Seguridade Social, e a nº 8.213/91, que regula os Planos de Benefícios da Previdência Social. Juntas, estas normas formam a base legal da atuação estatal na saúde e na garantia de direitos sociais e previdenciários do trabalhador.

No plano internacional, é possível compreender com Martins e Fabríz (2021) que a adesão do Brasil a instrumentos internacionais, como a Convenção nº 161 (1990) e a Convenção nº 155 (1992) da OIT, sobre saúde e segurança no trabalho,

estabeleceu um marco regulatório. Nossa argumentação sobre a obrigação patronal de minimizar os riscos laborais é diretamente fundamentada no teor da Convenção nº 161 da OIT, especialmente em seu artigo 5º, "b", que serve como principal justificação para este dever.

Portanto, “[...] a ordem jurídica internacional, a Constituição de 1988 e o ordenamento jurídico trabalhista infraconstitucional impõem ao empregador o dever de proteger a integridade física e psíquica do trabalhador de uma forma geral [...]”. (Martins; Fabríz, 2021, p. 134 ).

Apresentada a proteção constitucional e legal da saúde mental do trabalhador, reconhecida como um direito fundamental, também assegurado no âmbito internacional, torna-se possível compreender sua relevância e a obrigatoriedade de sua proteção. Assim, no próximo tópico serão discutidos o descumprimento dessas normas, suas consequências e, em especial, os riscos psicossociais e os impactos gerados tanto para o trabalhador quanto para as organizações.

### 3 RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A complexidade das relações de trabalho na sociedade contemporânea impõe um olhar atento sobre os fatores que transcendem as condições físicas do ambiente laboral. Nesse contexto, a saúde mental dos trabalhadores emerge como um tema central e inadiável para a gestão de pessoas e a sustentabilidade organizacional. Fatores relacionados à organização do trabalho, ao conteúdo das tarefas, às relações interpessoais e ao contexto socioeconômico, conhecidos como riscos psicossociais, possuem um impacto profundo e, muitas vezes, silencioso sobre o bem-estar e o desempenho dos indivíduos.

Conforme exposto no presente trabalho, a saúde mental deve ser respeitada como um direito fundamental, pois assim se faz no ordenamento jurídico brasileiro. Logo, este tópico dedica-se a examinar a interface crucial entre a dinâmica laboral e o sofrimento psíquico do trabalhador, cujo impacto incide diretamente no bem-estar mental deste.

Além disso, entender a capacidade do trabalhador e sua relação com suas condições físicas e mentais, é indispensável para a valorização do cuidado com a saúde do trabalhador. Nas palavras de Penido (2011, p. 210):

A capacidade que o trabalhador tem para executar suas funções está relacionada com seu estado de saúde e com suas capacidades físicas e mentais. A capacidade é um processo dinâmico entre recursos do indivíduo em relação ao seu trabalho, assim sendo sofre influência de diversos fatores, como aspectos sociodemográficos, estilo de vida.

Diante do exposto acima, um ambiente de trabalho sadio, impacta diretamente na produtividade dos trabalhadores e, por conseguinte, no lucro da empresa. Dito isto, é notória a existência apenas de benefícios com uma análise ergonômica no ambiente laboral. Portanto, os próximos itens buscam demonstrar os riscos que emergem com a existência de um ambiente laboral doente.

Inicialmente, será abordado o Conceito e Caracterização dos Riscos Psicossociais, delimitando sua natureza e os principais fatores desencadeantes no contexto organizacional.

Em seguida, o foco se voltará para as principais manifestações dentro de um espaço laboral tóxico: Estresse Ocupacional, *Burnout*, Assédio Moral e Sexual, Depressão e Ansiedade. Esta análise detalhada permitirá compreender como a exposição

continuada a esses riscos se materializa em quadros clínicos e emocionais específicos, impactando diretamente a vida do trabalhador.

Por fim, serão apresentados os impactos no trabalhador e nas organizações. Este ponto ressaltará as consequências individuais, as repercussões coletivas e econômicas que justificam a urgência da prevenção e da intervenção eficaz.

### 3.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais possuem raízes históricas, de maneira especial, com a Revolução Industrial. Entende-se este período como um marco para a sociedade trabalhadora. Esta passou a enfrentar uma exploração sistemática, caracterizada por péssimas condições de trabalho, evidenciando que a luta por condições dignas de trabalho e pela proteção da saúde do trabalhador já se tornara arcaica.

De acordo com a exposição histórica de Penido (2011), é possível compreender que esse novo modelo socioeconômico impôs a vasta porção da classe trabalhadora condições de trabalho degradantes, extensivas jornadas e remuneração de subsistência. A deterioração econômica do proletariado, resultante da superexploração por parte do empresariado, gerou um mecanismo de autodefesa e reação organizada. Desse modo, os operários, assumindo uma índole revolucionária, confrontaram os fundamentos liberais da estrutura social burguesa, buscando a substituição do regime de trabalho assalariado repleto de riscos psicossociais em ascensão.

Conforme o exposto, é possível compreender que a existência de um ambiente laboral doente já era visto como uma problemática, dentro da realidade da época. E, no contexto das reivindicações propostas pelo proletariado na Revolução Industrial, os Estados reagindo com a criação de normas que evidenciavam a exploração do trabalhador, foi necessária a regulamentação internacional do Direito, materializado com o Tratado de Versalhes.

A internacionalização do Direito foi extremamente benéfica, criando-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo parte do Tratado de Versalhes, assinado em 1919, no Palácio de Versalhes, na França. Pode-se dizer que esta

organização foi um ponto de partida para que fossem implementadas discussões e soluções para a saúde do trabalhador, abarcando aspectos físicos e mentais.

A instituição desta organização configura-se como um marco inicial, haja vista que foi a partir do convênio 155 criado entre a OIT e o Brasil em 1981, estabelecendo relevância para a saúde mental dos trabalhadores no ambiente laboral e responsabilidade para o Estado, sendo este responsável pela implementação de práticas que ofereçam saúde e segurança nos ambientes de trabalho. Como aponta Penido (2011, p. 213):

Em 1981, a OIT aprovou o convênio número 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores, o qual, no artigo 3, letra “e”, especifica que, com relação ao trabalho e para os efeitos desse convênio, o termo saúde abarca não somente a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetem a saúde e estejam diretamente relacionados com a medicina e segurança no trabalho. Acrescentando, nos artigos 4 e 5, letra “b”, o Estado deverá colocar em prática uma política nacional coerente em matéria de segurança e medicina do trabalho, observando, nas grandes esferas de ação, a adaptação das operações e dos processos à capacidade física e mental dos trabalhadores, na medida em que as mesmas afetem a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

Por conseguinte, é possível a visualização de uma conscientização tardia da sociedade brasileira. Já que, apenas a partir da recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981, foi estabelecida a necessidade de se implementarem medidas preventivas direcionadas às tensões mentais oriundas das condições laborais e que são prejudiciais à saúde. O texto formalizou a responsabilidade dos empregadores pela adoção de providências consideradas razoáveis e factíveis, com o objetivo precípua de erradicar a fadiga mental excessiva no ambiente de trabalho.

Diante do exposto, é possível compreender a dimensão da saúde mental do trabalhador, já que esta sofre demasiadamente com as pressões de um ambiente de trabalho repleto de fadiga mental que vem aumentando de maneira progressiva na realidade brasileira.

De acordo com a OIT (1986) possível entender que os fatores psicossociais fundamentam-se na convergência de variáveis, tais como o ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas e as condições de execução, que interagem com a capacidade individual de gestão das demandas e com as necessidades e expectativas dos trabalhadores. Essa definição incorpora também os elementos da cultura, bem como

os fatores pessoais e externos ao trabalho. O modo como tais aspectos são experienciados e percebidos possui, portanto, a prerrogativa de impactar a saúde, o desempenho e, conseqüentemente, a satisfação ocupacional.

Logo, os riscos psicossociais resultam da complexa relação entre o ambiente, as condições e a organização do trabalho, com potencial de afetar negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. A própria OIT (1986) reconhece que esses fatores são susceptíveis de agravamento por transformações no contexto laboral, destacando-se a influência da globalização.

Neste contexto, a globalização atua como um fator de destaque, impulsionando a disseminação de informações e, notadamente, permitindo que os avanços tecnológicos estendam as demandas laborais para o ambiente doméstico. Embora essa conectividade traga benefícios, ela resulta em uma sobrecarga de trabalho para o colaborador e compromete significativamente o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Por conseguinte, estabelece-se um cenário altamente propenso ao desenvolvimento dos riscos psicossociais.

A restrição da autonomia, seja no que tange ao ritmo ou aos métodos de execução das tarefas, inviabiliza que o indivíduo module as exigências laborais conforme suas próprias capacidades. Conforme o exposto por Karasek (1979), é possível entender que essa discrepância gera, invariavelmente, um sentimento de impotência e frustração que, quando conjugado a uma alta demanda, configura-se como um poderoso preditor de estresse crônico, conforme evidenciado no clássico modelo Demanda-Controle.

Em uma esfera distinta, mas igualmente crucial, a carência de suporte social eficaz por parte de superiores e pares contribui para a hostilidade do ambiente, propiciando o recrudescimento de conflitos e a proliferação de atos de assédio moral. A análise desses fatores, portanto, confirma que os riscos psicossociais possuem natureza sistêmica, exigindo que as estratégias de intervenção se concentrem na modificação das raízes organizacionais do problema, e não apenas nas conseqüências manifestadas no indivíduo.

É válido ressaltar que estes riscos psicossociais apresentados, não como meros estressores individuais, mas sim como elementos estruturais do sistema laboral que,

quando desfavoráveis ou cronicamente vivenciados, detêm o potencial de comprometer severamente a integridade física e, sobretudo, a saúde psíquica dos trabalhadores. Portanto, é necessária uma fiscalização atualizada do ambiente laboral para verificar se existem deficiências estruturais e nas relações de trabalho que, ao longo do tempo, geram desgaste e adoecimento.

Dessa forma, pode-se dizer que os riscos psicossociais devem ser um ponto de partida ao se avaliar um ambiente de trabalho, pois a partir destes torna-se possível identificar a presença das doenças mentais, as quais crescem de maneira exponencial na sociedade brasileira. Conforme assevera Penido (2011, p. 216):

O trabalho em condições adversas pode afetar a saúde psíquica das pessoas e explicar ocorrências endêmicas de certas alterações. As implicações psíquicas das sequelas que essas doenças causam no ser humano representam um impacto em um traço identitário de grande significação do ser humano, pelo valor simbólico atribuído ao trabalho hoje em dia.

A emergência de quadros de adoecimento mental em contextos laborais marcados pela presença de riscos psicossociais é um fato inquestionável. Contudo, o grande desafio reside na identificação e notificação dessas patologias no ambiente de trabalho, uma vez que sua natureza psíquica confere-lhes uma invisibilidade que dificulta a associação direta e imediata com as condições laborais. Essa dificuldade de reconhecimento impede a correta intervenção e subestima a real prevalência desses agravos.

Conclui-se, assim, pela imperatividade de um estudo aprofundado acerca das enfermidades psíquicas desencadeadas por um ambiente de trabalho insalubre. O próximo tópico, portanto, tem como objetivo explicitar as principais manifestações desse adoecimento, detalhando quadros como o estresse ocupacional, a Síndrome de Burnout, o assédio moral e sexual, além dos transtornos de depressão e ansiedade.

### 3.2 PRINCIPAIS MANIFESTAÇÕES: ESTRESSE OCUPACIONAL, BURNOUT, ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, DEPRESSÃO E ANSIEDADE

A saúde do trabalhador é um direito fundamental, conforme exposto no presente trabalho. No entanto, a falta de preservação deste nos ambientes laborais, acabam

por propiciar as doenças para os trabalhadores na sociedade contemporânea. Segundo as palavras de Adriano Sant'Ana Pedra (2012, p. 9):

Os direitos fundamentais cumprem um papel primordial de neutralizar algumas das desgraças que assolam a Humanidade, causadas por formas autoritárias e totalitárias de dominação, através da submissão dos indivíduos pelas armas ou no campo das relações interpessoais, como historicamente tem ocorrido especialmente com aqueles mais vulneráveis.

De acordo com o exposto, pode-se dizer que o modelo capitalista emprega uma relação repleta de autoritarismo e totalitarismo entre empregadores e empregados, gerando para o ambiente laboral trabalhadores adoecidos pelas doenças mentais, uma consequência dos riscos psicossociais que compõem as relações trabalhistas.

O estresse ocupacional, deve ser compreendido de maneira primordial, pois a depender da intensidade que esse estresse se manifesta, pode desencadear as demais doenças mentais que serão debatidas.

Com isso, conforme uma análise do estudo de Prado (2016), entende-se que a carga de trabalho, definida pelo volume e pela complexidade das atribuições profissionais, gera um mal-estar e um sentimento de incapacidade para enfrentar as atividades laborais. No entanto, o agravamento desses estressores é frequentemente imputado à baixa qualidade da organização do trabalho.

Este cenário de desorganização é evidenciado pela falta de valorização sistemática dos colaboradores, levando em consideração o reconhecimento do serviço prestado, quanto uma compensação financeira. Além disso, a discrepância operacional entre o trabalho prescrito e o trabalho real, e a severa insuficiência de meios materiais e de infraestrutura, culminam na intensificação do estresse ocupacional.

A avaliação clínica deve ser feita de maneira individual, pois cada trabalhador pode ser impactado, em intensidades distintas, pela falta de qualidade na organização do trabalho (Prado, 2016).

É válido ressaltar a interdependência notável entre o estresse no trabalho e a manifestação de outras psicopatologias ocupacionais, visto que compartilham fatores causais. A persistência e a não resolução dos processos estressores funcionam como um terreno fértil para o agravamento do quadro clínico, estando diretamente implicadas na emergência da depressão, no estabelecimento da

Síndrome de Burnout e nas diversas doenças mentais presentes no ambiente de trabalho doente.

A Síndrome de Burnout configura-se como um quadro psicopatológico resultante da exaustão crônica do trabalhador. É caracterizada pela tríade de sintomas: exaustão emocional intensa, perda da vontade de socialização, e a sensação de baixa realização profissional. Ele se manifesta como um processo de desvinculação afetiva em relação ao trabalho que, outrora, era alvo de grande engajamento. Nesse processo, o profissional, que antes dedicava alta energia emocional à própria atividade, atinge um ponto de esgotamento total, resultando na perda completa da energia e do investimento que definiam sua relação com o ofício (Penido, 2011).

É válido dizer que o Burnout representa a fase de colapso do estresse laboral que não foi mitigado. Os sintomas decorrentes desta síndrome abrangem os campos físicos, comportamentais, psíquicos e defensivos. Com base nos estudos de Penido (2011), destacam-se os sintomas como distúrbios do sono, suicídio, desânimo e tendência de isolamento.

No ambiente de trabalho é o assédio, tanto moral, quanto sexual que podem gerar doenças mentais. O assédio moral abrange qualquer conduta hostil, verbal ou gestual, de caráter repetitivo e prolongado, que tenha por finalidade ou resultado comprometer a integridade psíquica e a segurança do trabalhador. Tal prática busca minar a autoestima e a confiança do indivíduo, levando-o a questionar sua própria competência. Isso acarreta prejuízos diretos ao clima organizacional, ao desenvolvimento da trajetória profissional e à manutenção do vínculo empregatício, conforme o art. 1º, p. ún, da Lei nº 13.288/2002, de São Paulo (Estado de São Paulo, 2002).

Tais ações manifestam-se por meio de diversos expedientes, a exemplo da atribuição de metas irrealizáveis ou prazos inatingíveis, realocação do funcionário de áreas estratégicas para funções desqualificadas, apropriação indevida de autoria de ideias e isolamento social, ignorando o indivíduo ou comunicando-se apenas via terceiros. Conforme o exposto, é frequente a ocorrência do assédio moral, principalmente nas relações hierárquicas dentro dos ambientes de trabalho. A relação de superioridade é utilizada como uma forma de silenciar a vítima, a qual

sente-se ameaçada em perder seu mínimo-vital. Nas palavras de Penido, (2011, p. 218):

Uma das particularidades desse tipo de processo é que a pessoa assediada não sabe como lidar com essas situações para modificar esse entorno social, e muito menos como controlar as reações emocionais que estão sendo produzidas por esse processo. Mencionadas circunstâncias desencadeiam patologias próprias do estresse, que vão se tornando crônicas e se agravam de forma progressiva. Não é raro que o assediador tente colocar a vítima como agressor, isto é, como se ela fosse o assediador.

Logo, pode-se dizer que as principais consequência para o assédio moral, são as doenças píquicas desenvolvidas pelos trabalhadores, vítimas deste assédio, que podem até chegar ao suicídio.

O assédio sexual, tipicamente se manifesta em um cenário onde a vítima está em uma posição de extrema vulnerabilidade e possui reduzido poder de reação. Ademais, é comum que a vítima opte por silenciar a agressão, temendo a incredulidade da liderança, a possível culpabilização ou a difamação perante os colegas de trabalho. É crucial reconhecer que a essência do assédio reside fundamentalmente na dinâmica abusiva de poder, e não meramente em motivações de ordem sexual ou interpessoal (Penido, 2011).

Conforme o exposto, pode-se afirmar que as consequências geradas para os trabalhadores se assemelham com as aplicadas para o assédio moral. Logo, distúrbios psíquicos se manifestam facilmente nas vítima do assédio sexual.

Para concluir esta análise, é fundamental abordar os transtornos de depressão e ansiedade. Estas psicopatologias merecem destaque por sua dupla função no contexto laboral: podem ser vistas como estágios precursores que, se agravados, conduzem a quadros mais específicos, ou, inversamente, podem surgir como as principais consequências clínicas diretas de um ambiente de trabalho saturado por riscos psicossociais. Sua presença, portanto, é um indicador crucial da insalubridade psíquica do local de trabalho.

A exemplo disso, a ansiedade e a depressão se fazem presentes como possíveis consequências para as vítimas de assédio. Segundo as palavras de Penido (2011, 220):

As consequências psicológicas na estabilidade emocional dos afetados, dependendo da gravidade do assédio, podem ser demolidoras para a vítima: tristeza, revolta e indignação, ansiedade, depressão e, acrescenta-se a isso que, em torno de 50% e 60% das mulheres agredidas sexualmente desenvolvem stress pós-traumático.

Portanto, diante do estudo das manifestações dos riscos psicossociais, é notória a relevância e a preocupação com os impactos que essas geram para o trabalhador e para as organizações. Diante disso, o próximo tópico buscará demonstrar tais consequências, a fim de promover uma melhor contextualização temática na sociedade hodierna.

### 3.3 IMPACTOS NO TRABALHADOR E NAS ORGANIZAÇÕES

O estudo das manifestações dos riscos psicossociais (FRPT) evidencia a urgência e a relevância de se analisar os seus impactos tanto na esfera individual do trabalhador quanto na estrutura das organizações na sociedade contemporânea.

Os riscos psicossociais são elementos capazes de contribuir ou, até mesmo, desencadear o estresse e o adoecimento, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores. No Brasil, os transtornos mentais configuram-se como a terceira maior causa de afastamentos entre os trabalhadores segurados pela Previdência Social (Pereira, Souza, Lucca, Igutí, 2020).

A exposição aos riscos psicossociais é um vetor direto para o desenvolvimento de quadros clínicos severos, que se manifestam tanto na dimensão psíquica quanto na física. Os trabalhadores tornam-se suscetíveis aos transtornos psiquiátricos, comportamentos de risco e culpabilização do trabalhador.

Considera-se como principal consequência para o trabalhador, os transtornos psíquicos, relacionados diretamente a não resolução dos fatores de estresse relacionados ao ambiente laboral. No Brasil, a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), apresenta os afastamentos laborais apresentam como as principais justificativas as reações ao stress grave e transtorno de adaptação (F43), os episódios depressivos (F32) e os transtornos ansiosos (Pereira, Souza, Lucca, Igutí, 2020).

Além das doenças diretamente ligadas à saúde mental, com base no estudo da os riscos psicossociais realizados pela OIT (1986) é possível entender que o estresse no trabalho podem conduzir a comportamentos prejudiciais, como o consumo abusivo de álcool e outras substâncias psicoativas, além de distúrbios do sono e aumento de peso.

De acordo com o estudo da análise detalhada dos riscos psicossociais realizada por Pereira, Souza, Lucca e Iguti (2020), uma percepção subjetiva do trabalhador e da interação entre as condições de trabalho e sua capacidade permite reforçar uma concepção limitada que resulta na culpabilização do indivíduo pelo seu próprio processo de adoecimento. Sendo assim, o trabalhador é responsabilizado pelo seu adoecimento por não saber lidar com um ambiente laboral deficiente em organização e condições favoráveis para o trabalhador.

Conforme o exposto, fica evidente que o adoecimento mental reflete em um desgaste mental do trabalhador. Este desgaste, atualmente, é reforçado pela precarização do trabalho na sociedade brasileira, incluindo a flexibilização, a intensificação e a perda de direitos. O processo de globalização inserido no cenário atual, por exemplo, atua como pioneiro no processo de degradação do trabalho, exigindo a qualquer custo, grandes produções em tempos mais curtos (Pereira, Souza, Lucca, Iguti, 2020).

Apesar de frequentemente negligenciados, os impactos dos riscos psicossociais geram custos expressivos para as organizações. A não intervenção e a não transformação das condições de trabalho demonstram um comprometimento inadequado com a saúde integral do quadro funcional.

Como demonstrado, ambiente carente de uma organização voltada para o trabalhador, será um ambiente repleto de riscos psicossociais. No entanto, faz-se necessário entender que os prejuízos não surgem apenas na esfera individual. A redução da eficiência e produtividade dos trabalhadores nas empresas, podem acarretar em diversos prejuízos, principalmente financeiros dentro das organizações.

Nesse contexto, é inegável a perda de qualidade na prestação de serviço quando este é prestado por trabalhadores cujo nível de estresse ocupacional é extremamente elevado, gerando um prejuízo para determinada organização. No

entanto, a saúde mental dos trabalhadores assume uma problemática em um âmbito nacional quando, por exemplo, fica demonstrado pela OIT (1986), que esta é uma das causas principais de afastamento do trabalho.

A exemplo disso, fica demonstrado por Baruki (2017) que a maioria dos benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) foram para trabalhadores com transtornos mentais, revelando um gasto de R\$ 213 milhões em pagamento de benefícios. Isso, devido a falta de preocupação com a saúde dos trabalhadores nos ambientes laborais.

Sendo assim, é notória a necessidade de proteção frente aos riscos psicossociais. Logo, nos próximos tópicos ficará demonstrado o quão efetiva está sendo a proteção frente aos riscos psicossociais. Com análise da atuação da fiscalização do Ministério Público do Trabalho, da jurisprudência e de possíveis propostas de aprimoramento de políticas públicas.

#### **4 EFETIVIDADE DA PROTEÇÃO FRENTE AOS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

A efetividade da proteção aos riscos psicossociais no Brasil ainda se mostra incipiente e fragmentada, sobretudo pela ausência de uma regulamentação específica que oriente empregadores, auditores e julgadores quanto às obrigações e parâmetros de prevenção. Embora a Constituição de 1988 garanta o direito fundamental à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traga disposições de proteção à saúde do trabalhador, a prática revela dificuldades em materializar essas garantias no campo dos riscos psicossociais. Sobre a garantia de um direito fundamental, leciona Daury César Fabríz (2006, p. 16):

Direitos fundamentais constituem um espectro de valores normalizados que se apresentam como essenciais; portanto indisponíveis, para a realização de todos os potenciais do ser humano. Uma sociedade elege entre esse espectro de valores, os mais importantes, elevando-os à condição de normas jurídico-constitucionais, no plano da soberania interna.

Diante da evidente essencialidade dos direitos fundamentais, é necessário compreender as principais falhas na implementação do direito à saúde do trabalhador para que medidas possam ser tomadas a fim de não deixar qualquer lacuna sobre a problemática apresentada.

Conforme já sinalizado, um dos obstáculos cruciais à mitigação eficaz dos riscos psicossociais reside na insuficiência normativa vigente. As normas existentes que tratam sobre a temática possuem caráter genérico e desatualizado, revelando uma incapacidade de legislar com precisão sobre a complexidade da problemática em voga.

Mesmo a Norma Regulamentadora n.º 17 (NR-17), que versa sobre a Ergonomia e possui interseção direta com os fatores psicossociais, demonstra-se insuficiente para abarcar a totalidade e a dinâmica do tema. Sua principal limitação reside no seu conteúdo excessivamente genérico e na ausência de revisões periódicas que a adequem às profundas e rápidas transformações do mundo do trabalho contemporâneo (Baruki, 2017).

Além disso, pode-se que a proteção jurídica, encontra-se mais voltada à reparação do dano já ocorrido do que à prevenção efetiva das causas que geram sofrimento mental, assédio organizacional e adoecimento psicológico. Tal cenário reflete a

cultura jurídica brasileira ainda fortemente formalista, que depende da existência de normas expressas para conferir concretude à tutela dos direitos sociais (Baruki, 2017).

Portanto, no próximo tópico será analisada a carência na atuação do Ministério Público do Trabalho, como figura efetiva de prevenção dos riscos psicossociais e a presença da Jurisprudência reconhecendo o direito à saúde dos trabalhadores, figura responsável por reparar um dano já existente na sociedade. Com isso, será observado a necessidade de aprimoramento das medidas que busquem alcançar a essencialidade desse direito fundamental, principalmente diante de um ordenamento jurídico defasado.

#### 4.1 A ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO, DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DA JURISPRUDÊNCIA

Ao realizar uma análise da atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), é válido mencionar a importância dada a este na época em que foi criado e nos dias atuais. O MPT foi criado, durante o governo de Getúlio Vargas, em 1930. Segundo Baruki (2017), este Ministério tem experimentado uma erosão de sua relevância política. Tal enfraquecimento está acompanhado de um desmantelamento de seus recursos humanos e patrimoniais, refletindo na diminuição do número de servidores e empregados terceirizados, na alienação de ativos imobiliários e na perda de material necessário para o pleno funcionamento de suas atividades.

Nas palavras de Baruki (2017, p. 117):

Há duas décadas o Brasil mantinha um quadro de cerca de 3.300 Auditores Fiscais do Trabalho, muito abaixo do quadro previsto em lei de mais de 3.600 vagas. Duas décadas mais tarde, o Brasil cresceu exponencialmente, mas houve a redução de quase um terço do seu quadro, por aposentadorias e mortes.

Logo, o trecho apresentado evidencia que mesmo ocorrendo um crescimento no número de Auditores Fiscais do Trabalho, a redução ocorre consecutivamente, gerando para o Brasil, um número insuficiente de profissionais necessários para realizar um trabalho de prevenção de acidentes de doenças mentais no contexto laboral (BARUKI, 2017).

Além disso, o reduzido número de profissionais responsáveis pela fiscalização dos ambientes de trabalho é somado pela competência legiferante ser pouco utilizada

para o tratamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Esclarece Baruki (2015, p. 136):

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegurou o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nesse sentido, as Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, relativas à “segurança e medicina do trabalho”, têm a missão precípua de integrar referido comando constitucional, dando-lhe a necessária capilaridade para atingir situações em concreto. Referidas Portarias são as chamadas Normas Regulamentadoras (NRs). 380 Elas foram introduzidas pela Portaria nº 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). São destinadas a desempenhar “o relevante papel de estabelecer condições que assegurem a saúde e a segurança do trabalhador, prevenindo, protegendo, recuperando e preservando a sua higidez física e mental no âmbito das relações de labor.

Portanto, infere-se a partir da análise exposta no trecho em tela que o poder de legislar não é utilizado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de maneira satisfatória, pois a Normas Regulamentadoras criadas por este não contemplam de maneira aprofundada os riscos psicossociais, como foi feito com a NR-17, já mencionada neste trabalho.

De maneira tardia, o poder de legislar foi utilizado com a atualização da Norma Regulamentadora nº1, a qual passará a produzir efeitos, como a cobrança de multas, somente em 26 de maio de 2026, um ano após sua publicação. Tal norma atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho e introduz o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Essa norma, ao exigir a identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais, oferece a base metodológica necessária para que a NR-17, voltada à ergonomia, possa ser efetivamente aplicada também quanto aos riscos psicossociais.

Assim, a efetividade da proteção à saúde mental depende da integração entre a NR-1 e a NR-17, garantindo que o gerenciamento dos riscos ergonômicos e psicossociais faça parte de uma política de prevenção contínua dentro das empresas, porém tal integração não foi realizada.

Uma análise de instrumentos que estão previstos para auxiliar de forma preventiva, apenas nos resta a análise da Jurisprudência como uma tentativa repressiva de minimizar os efeitos causados pela falta de implementação de instrumentos normativos que auxiliam na formação de um ambiente de trabalho saudável.

Diante de uma pesquisa realizada dentre os últimos Acórdãos proferidos com o tema central sendo os riscos psicossociais, foi encontrado um resultado positivo para os trabalhadores. Pode-se dizer que os Tribunais convergem para atuar em favor do trabalhador, buscando um ambiente de trabalho sem a presença dos fatores psicossociais a fim de se buscar uma diminuição no número de trabalhadores que padecem de doenças mentais resultantes de um ambiente de trabalho doente.

Nesse sentido, a relatora Alda Maria de Pinho Couto do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região concluiu:

Acordam os desembargadores da quarta turma do egrégio tribunal regional do trabalho da oitava região, unanimemente, conhecer do recurso ordinário da reclamada e do recurso ordinário adesivo do reclamante, porque preenchidos os seus pressupostos de admissibilidade; sem divergência, rejeito a preliminar de aplicação da pena de confissão ficta ao reclamante, suscitada pela ré, à falta de amparo fático e legal; no mérito, ainda sem divergência, dar parcial provimento ao recurso da reclamada para reconhecer a regularidade da dispensa imotivada do reclamante, de modo a excluir a condenação no pagamento de indenização substitutiva pelo período de estabilidade acidentária, bem como para excluir a concessão dos benefícios da justiça gratuita ao autor; por outro lado, dar parcial provimento ao recurso adesivo do reclamante para majorar o quantum indenizatório dos danos morais pelo assédio moral ao patamar de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), assim como para majorar a indenização por danos morais pelo reconhecimento da doença ocupacional ao valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) e, por fim, para majorar os honorários advocatícios de sucumbência devidos aos patronos do autor ao patamar de 10%. custas, pela reclamada, ficam minoradas ao valor de R\$ 1.000,00, calculadas sobre o valor da condenação, que ora se arbitra em R\$ 50.000,00. mantida a r. sentença em seus demais termos. tudo de acordo com a fundamentação supra. (TRT-8 - ROT: 00008141120235080017, Relator: ALDA MARIA DE PINHO COUTO, 4ª Turma, Data de Publicação: 28/08/2024)

O acórdão em questão consolidou o entendimento de que houve a ocorrência de assédio moral, caracterizado pela reiteração de humilhações, cobranças abusivas de metas e pelo controle excessivo da atividade laboral por meios tecnológicos, que invadiam, inclusive, o tempo de descanso do empregado. O Tribunal reconheceu que tais práticas violam a honra do reclamante, ensejando a obrigação de indenizar por danos morais, cujo quantum foi majorado para R\$ 25.000,00 (TRT-8, 2024).

O ponto central da decisão, de grande interesse para a temática dos riscos psicossociais, reside no reconhecimento do nexo de concausalidade entre o assédio moral e o Transtorno Ansioso (CID F41) diagnosticado no trabalhador. O corpo julgador fundamentou sua decisão na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LRDT – Portaria GM/MS Nº 1.999/2023), que expressamente relaciona os transtornos ansiosos a fatores de risco psicossociais como a gestão organizacional e a violência e assédio moral e sexual no trabalho.

Dessa forma, a Corte determinou que o labor na empresa não foi a causa única, mas um fator contributivo essencial para o agravamento da moléstia do autor. Ao constatar que a reclamada falhou em adotar as cautelas necessárias para mitigar os riscos ocupacionais, o Tribunal confirmou o ato ilícito culposo da empregadora, reforçando seu dever de indenizar também pela doença ocupacional (TRT-8, 2024).

Este julgado demonstra, portanto, que os riscos psicossociais são juridicamente reconhecidos como agentes etiológicos de doenças mentais e que a inação da organização na gestão desses riscos acarreta responsabilidade civil. Mas ainda cabe ressaltar que a judicialização do problema, ou seja, a solução repressiva da problemática não possui tantas vantagens.

O presente trabalho busca demonstrar a necessidade da eficácia das medidas preventivas existentes, para que atuem na origem do problema a fim de que sejam reduzidos os números de trabalhadores que adoecem em razão de um ambiente laboral hostil. Por isso, no próximo tópico será apresentada uma perspectiva de aprimoramento de políticas públicas e regulação normativa, buscando tratar a problemática apresentada.

#### 4.2 PERSPECTIVAS DE APRIMORAMENTO: POLÍTICAS PÚBLICAS E REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA

A efetividade do direito à redução dos riscos no trabalho, especialmente no que se refere aos riscos psicossociais, exige uma atuação articulada entre políticas públicas, instrumentos normativos e práticas institucionais voltadas à promoção da saúde mental. A proteção jurídica existente, embora amparada na Constituição Federal e em normas de segurança e saúde do trabalho, ainda se revela

fragmentada, insuficiente e predominantemente reativa, centrada na reparação de danos após o adoecimento, e não na prevenção dos fatores que o originam.

No âmbito da regulamentação normativa, por mais de décadas, buscou-se atualizações nas Normas Regulamentadoras que tratam sobre o tema, porém ainda de forma genérica. Conforme foi exposto, a NR-17, importante norma na tratativa sobre os riscos psicossociais e a saúde mental dos trabalhadores apresenta lacunas importantes.

Nesse sentido, buscava-se uma revisão da Norma Regulamentadora nº 17, especialmente quanto à avaliação dos fatores psicossociais que são feitos pela Análise Ergonômica do Trabalho (AET), prevista como obrigatória sempre que as condições indicarem necessidade de adequação mas que não possuem métricas claras. A AET se mostra presente nesta norma, conforme estabelecido no item 17.3.2 da norma (Brasil, 2020), que dispõe:

A organização deve realizar Análise Ergonômica do Trabalho -AET da situação de trabalho quando: a) observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada da situação; b) identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas; c) sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea “c” do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01; ou d) indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.

Inicialmente, mesmo que se entenda como indispensável tal análise, a norma em discussão não colocava esta questão como obrigatória em todas as situações, condicionando a apresentação desta, somente nas circunstâncias que foram elencadas de maneira taxativa na norma. Portanto, a obrigatoriedade deveria ser imposta para realização desta análise, para isso, o rol taxativo já existente para aplicação da norma passasse a ser utilizado de forma exemplificativa, abarcando situações ilimitadas no ambiente de trabalho em que estão presentes os fatores psicossociais.

De maneira complementar, observa-se que a Norma Regulamentadora nº 17, ao estabelecer a obrigatoriedade da realização da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), atribuía exclusivamente ao empregador a responsabilidade pela sua elaboração, mas não delimitava, de forma expressa, a qual profissional competia a execução dessa análise técnica.

Do ponto de vista jurídico, tal omissão poderia, por muito tempo, resultar em entraves na fiscalização trabalhista, além de fragilizar a validade de uma AET realizada por pessoa sem qualificação técnica compatível. Em consequência, a ausência de critérios objetivos quanto à formação e habilitação do responsável técnico pela AET colocava em risco tanto a proteção à saúde do trabalhador quanto a segurança jurídica da empresa, que poderia ser responsabilizada mesmo diante de esforços para atender à norma (MAAS, et al., 2020, pg.11).

Portanto, se pensava na positivação, no corpo da norma, de dispositivo que defina expressamente os profissionais legalmente habilitados para a elaboração da AET e um modelo-padrão ou instrumento técnico oficial, de caráter orientativo e vinculativo, que contenha diretrizes objetivas para a condução dessa análise. Dessa forma, diretrizes mais claras irão possibilitar a atuação dos órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho.

Ademais, era recomendado que se estabelecesse periodicidade mínima para a reavaliação da AET, de modo a assegurar a atualização constante das medidas de prevenção ergonômica, sobretudo diante de alterações substanciais nas condições laborais. A ausência de tal previsão poderia acarretar desatualização das estratégias adotadas, com prejuízo à integridade física e psíquica do trabalhador.

Porém, de maneira tardia, como foi expresso, a atualização da Norma Regulamentadora nº1, neste ano, mostrou-se capaz de suprir grande parte das lacunas deixadas pela NR-17. Isso se configura pois ela exige a identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais, oferece a base metodológica necessária para que a NR-17, voltada à ergonomia, possa ser efetivamente aplicada também quanto aos riscos psicossociais.

Para além disso, A partir dessa norma, a Administração Pública pode exigir que as empresas mapeiem não apenas os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também os psicossociais e ergonômicos, assegurando maior coerência entre as práticas empresariais e os objetivos preventivos da NR-17. Logo, os Auditores-Fiscais do Trabalho podem exigir o cumprimento do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) nas empresas, as quais devem incluir os riscos ergonômicos neste programa.

No entanto, para que a aplicação dessas normas seja efetiva, devem ser utilizadas de maneira integrada. Portanto, recomenda-se que o texto da NR nº 1 inclua expressamente, entre as suas diretrizes de gerenciamento de riscos, a obrigatoriedade de observância dos parâmetros da NR nº 17 no tocante à análise dos fatores psicossociais e organizacionais. Essa integração normativa explícita evitaria interpretações restritivas e reforçaria o papel da ergonomia e da saúde mental como elementos indissociáveis da segurança ocupacional.

Dessa maneira, a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho deve considerar a integração entre a NR-1 e a NR-17, uma vez que o cumprimento das obrigações do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) implica necessariamente a observância das exigências ergonômicas e psicossociais. Dessa forma, a fiscalização baseada na NR-1 funciona como instrumento de efetividade da NR-17, assegurando que o gerenciamento de riscos inclua medidas voltadas à saúde mental dos trabalhadores.

No campo das Políticas Públicas, estas devem atuar de forma complementar à previsão legislativa, presente na NR-1 quanto à necessidade de capacitação dos trabalhadores adequada à função que exercem e aos riscos que enfrentam no dia a dia. Nesse sentido, é fundamental que os governos estaduais implementem programas permanentes de capacitação e orientação, por meio da disponibilização gratuita de cursos e palestras ministrados por profissionais do Ministério Público do Trabalho (MPT) e especialistas em ergonomia e saúde ocupacional.

Tais iniciativas devem ter como objetivo orientar os empregadores sobre a aplicação correta da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), destacando sua importância para a identificação e o controle dos fatores psicossociais presentes nos ambientes de trabalho. Além disso, contribuem para que os empregadores sejam competentes para transmitir e conscientizar os trabalhadores sobre os riscos psicossociais

Uma AET bem elaborada permite não apenas adequar as condições laborais às capacidades humanas, mas também favorece uma fiscalização mais eficiente, fornecendo subsídios técnicos para que auditores e gestores identifiquem, com maior precisão, situações de risco e irregularidades ergonômicas, principalmente com a obrigatoriedade do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) nas empresas.

A redução no número de Auditores-Fiscais do Trabalho desse, dificulta as fiscalizações e enfraquece a aplicação do direito previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que assegura a redução dos riscos no trabalho. Para melhorar essa situação, é necessário ampliar o número de auditores por meio de concursos públicos, garantir recursos financeiros específicos para a área e modernizar a forma de fiscalizar, utilizando tecnologia e análise de dados para atingir mais empresas de maneira preventiva.

Além de ampliar o conhecimento técnico e preventivo, essas políticas públicas podem contribuir para sensibilizar os empregadores quanto à responsabilidade social da gestão do trabalho, promovendo ambientes laborais mais saudáveis e reduzindo significativamente os casos de doenças mentais decorrentes de contextos organizacionais adoecedores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu constatar que, embora o ordenamento jurídico brasileiro reconheça expressamente a saúde do trabalhador como um direito fundamental, especialmente no que se refere à redução dos riscos inerentes ao trabalho, a efetividade dessa proteção ainda se mostra frágil quando se trata dos riscos psicossociais e de seus impactos sobre a saúde mental. A Constituição de 1988, aliada às normas infraconstitucionais, às convenções da OIT e às Normas Regulamentadoras, conforma um arcabouço normativo robusto. Todavia, sua aplicação concreta ainda não alcança a prevenção adequada do adoecimento psíquico no contexto laboral.

Verificou-se que a abordagem estatal e empresarial relacionada à saúde mental permanece predominantemente reativa e reparatória, priorizando a indenização pós-adoecimento em detrimento de estratégias preventivas e estruturais de organização do trabalho. A insuficiência de ações fiscalizatórias, somada à ausência histórica de parâmetros objetivos para mensuração dos fatores psicossociais, contribui para a perpetuação de ambientes laborais adoecedores e para a invisibilidade institucional das doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Observou-se, ainda, que a atualização normativa, como a evolução da NR-1 e a integração com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), representa avanço relevante, especialmente ao reforçar a necessidade de reconhecimento e gestão dos riscos psicossociais. Entretanto, tais medidas somente alcançarão plena efetividade se acompanhadas de: (i) revisão aprofundada da NR-17, com previsão clara sobre a avaliação ergonômica e psicossocial; (ii) capacitação continuada de empregadores e profissionais responsáveis pela AET; e (iii) fortalecimento das políticas públicas e da atuação fiscalizadora estatal.

Diante desse cenário, conclui-se que o desafio central não reside na ausência de normas, mas na lacuna existente entre o plano normativo e sua execução prática. A promoção da saúde mental no trabalho exige uma mudança cultural e institucional, na qual empregadores, Estado e sociedade reconheçam o trabalhador como sujeito de direitos, dotado de dignidade e não como mero recurso produtivo.

A adoção de uma política preventiva, interdisciplinar e humanizada se mostra indispensável para a construção de ambientes de trabalho psicologicamente saudáveis, capazes de assegurar a qualidade de vida, a dignidade humana e o pleno exercício do direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Assim, reafirma-se a necessidade urgente de fortalecimento da prevenção, da integração normativa e da atuação fiscalizatória, para que o direito à saúde mental dos trabalhadores deixe de ser uma promessa constitucional e passe a constituir uma realidade efetiva no cotidiano das relações laborais brasileiras.

## REFERÊNCIAS

ANUÁRIO Estatístico de Acidentes de Trabalho 2023. Secretaria De Inspeção Do Trabalho (Sit). **gov.br**. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/AEAT-2023>. Acesso em 05 nov. 2025.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; ALMEIDA, Giselle Diniz. Trabalho e sofrimento psíquico: o nexos com o adoecimento. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 6, p. 1479-1487, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/vbfN7YxKz6FjBbRT4zjzwFx/>. Acesso em: 11 maio 2025.

BARUKI, Luciana Veloso. **Riscos Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015, p.136.

\_\_\_\_\_. **Saúde mental e trabalho**: uma proposta de norma regulamentadora sobre os riscos psicossociais no trabalho a partir de reflexões sobre os sistemas francês e brasileiro. 2017. 292 f. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2017. Orientadora: Patrícia Tuma Martins Bertolin.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2018

\_\_\_\_\_. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **NR-17 – Ergonomia**. Portaria nº 6.734, de 9 de março de 2020. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS n.º 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 nov. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro--2023-526629116>. Acesso em: 03 nov. 2025.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 11 maio 2025.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0000814-11.2023.5.08.0017/PA**. Indenização por dano moral. Recorrente: C.P.I. Recorrido: A.V.M.S. Relatora: Min. Alda Maria De Pinho Couto, 28 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/consulta-cidadao/0000814-11.2023.5.08.0017/2>. Acesso em: 05 nov. 2025.

BULOS, Uadi. **Curso de Direito Constitucional**. 10 º ed. São Paulo: Saraiva, v. 3, 2017.

CAMPOS, Françoise Magalhães; ARAÚJO, Tânia Maria; VIOLA, Denise Nunes;

OLIVEIRA, Paula Caroline Santos; SOUSA, Camila Carvalho de. Estresse ocupacional e saúde mental no trabalho em saúde: desigualdades de gênero e raça. **Cadernos de Saúde Coletiva**, v. 28, n. 4, p. 559–570, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadsc/a/DWdMHv3Ty8556HXRmcbTDC/>. Acesso em: 29 maio 2025.

CASEMIRO, Poliana. MOURA, Rayane. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. **g1**. 10 de março de 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalhoe-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 29 mai 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

FABRIZ, Dauri Cesar. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 1, p. 15–38, 2006. DOI: 10.18759/rdgf.v0i1.59. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/59>. Acesso em: 3 set. 2025.

GOMEZ, Carlos Minayo; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes (orgs.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011. 540 p. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788575413654>. Acesso em: 29 maio 2025.

KARASEK, Robert A. *Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign*. **Administrative Science Quarterly**, Ithaca, NY, v. 24, n. 2, p. 285-308, jun. 1979.

MAAS, Larissa; MALVESTITI, Rosane; MERINO, Eugenio Andrés Diaz; GONTIJO, Leila Amaral. Norma Regulamentadora 17: considerações para sua revisão. **Human Factors in Design**, Florianópolis, v. 9, n. 17, p. 137–162, 2020. DOI: 10.5965/2316796309172020137. Disponível em: <https://www.periodicos.udesc.br/index.php/hfd/article/view/2316796309172020137>. Acesso em: 5 nov. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da Metodologia de Pesquisa**. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Dauri Cesar. **O dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho da grávida e da lactante**: aplicação da teoria da horizontalidade dos deveres humanos. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, LexMagister, ano XVII, n. 101, p. 126–147, mar./abr. 2021.

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho**: proteção, fiscalização e efetividade normativa. São Paulo: LTr, 2002.

OLIVEIRA, Ana Paula D. **Saúde Mental e Trabalho**: Análise das Políticas Públicas e Normas Regulamentadoras. Curitiba: Juruá, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 107–130, jan./jun. 2007. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27360>. Acesso em: 05 nov. 2025.

OLIVEIRA, Uanderson Rébula de. **Noções de ergonomia**: conceitos básicos, legislação aplicada, LER/DORT e manuais técnicos. São Paulo: Clube de Autores, 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=db15DwAAQBAJ>. Acesso em: 29 maio 2025.

PEDRA, Adriano Santos. **Justificação e proteção dos direitos fundamentais**. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, [S. l.], n. 10, p. 9–13, 2012. DOI: 10.18759/rdgf.v0i10.198. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/198>. Acesso em: 4 set. 2025.

PENIDO, Laís de Oliveira. Saúde mental no trabalho: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. **Revista de Informação Legislativa**, v. 48, n. 191, p. 209-229, jul./set. 2011. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/242916>. Acesso em 25 out. 2025.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA; Heloisa Aparecida. DE LUCCA, Sergio Roberto; IGUTI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: a complexidade das situações e as limitações da abordagem. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Campinas, 2020;45:e18. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>. Acesso em: 23 out. 2025.

PRADO, Claudia Eliza Papa do. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 41, n. 136, p. 1-10, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR>. Acesso em 10 out. 2025.

*PSYCHOSOCIAL factors at work: recognition and control* [Internet]. **International Labour Organisation**. Geneva: International Labour Office; 1986 [citado em 2 mar 2017]. Disponível em: [https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/41ILO\\_INST/1jaulmn/alma992480113402676](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/alma992480113402676). Acesso em: 04 nov. 2025.

SALETE, Isabelle. Estresse no trabalho afeta 67% dos brasileiros, aponta estudo. **CNN Brasil**, 31 jan. 2024. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/estresse-no-trabalho-afeta-67-dos-brasileiros-aponta-estudo/>. Acesso em: 29 maio 2025.

SANTOS, Daniela Cristina Pinheiro dos; KISNER, Carla; COSTA, Luciana Mourão. **Assédio moral no trabalho e saúde mental: uma revisão integrativa da literatura.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, ed. 16, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8mfwGbcmYF8Mk4cG3tQhKbg>. Acesso em: 11 maio 2025.

SÃO PAULO (Estado). Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. **Diário Oficial do Município de São Paulo**, São Paulo, 11 jan. 2002, p. 1. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 05 nov. 2025.

SILVA, Carlos Rodrigues da; SILVA, Marco Antônio Costa da; SILVA, Sinai Rodrigues; SOUZA, Juliana Cristina Caldeira de; SANTOS, Silvana Duarte dos. Ergonomics: a study of influence on productivity. **REGE – Revista de Gestão**, São Paulo, v. 42, n. 125, p. 1–10, 2017. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rege/article/view/36686/39407>. Acesso em: 29 maio 2025.

SÍNDROME de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. **Jornal da USP**. 30 out. 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/?p=698413>. Acesso em: 29 mai 2025.

TRANSTORNOS mentais podem garantir estabilidade de 12 meses no emprego após alta médica. **gov.br**. 29 jan. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/noticias/transtornos-mentais-podemgarantir-estabilidade-de-12-meses-no-emprego-apos-alta-medica-2>. Acesso em: 29 maio 2025.

*WORLD mental health report: transforming mental health for all.* **World Health Organization**. 16 jun. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em 05 nov. 2025.