



UEPB

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (UEPB)  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO

EMILY KELLY MACENA SANTOS

**DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO**

CAMPINA GRANDE - PB  
2024

EMILY KELLY MACENA SANTOS

**DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO**

Artigo Científico apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas, Campus I, Universidade Estadual da Paraíba, como parte das exigências para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto em versão impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que, na reprodução, figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237d Santos, Emily Kelly Macena.  
Doenças psicossomáticas e o ambiente de trabalho  
[manuscrito] / Emily Kelly Macena Santos. - 2024.  
25 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências  
Jurídicas, 2024.

"Orientação : Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis, Centro de  
Ciências Jurídicas".

1. Empregador. 2. Síndrome de Burnout. 3. Transtornos  
mentais. 4. Depressão. I. Título

21. ed. CDD 344.046



EMILY KELLY MACENA SANTOS

**DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO**

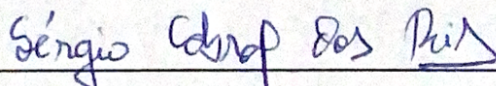
Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas, Campus I, Universidade Estadual da Paraíba, como parte das exigências para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Interesses Metaindividuais e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis.


Aprovada em: 14 / 11 / 2024.

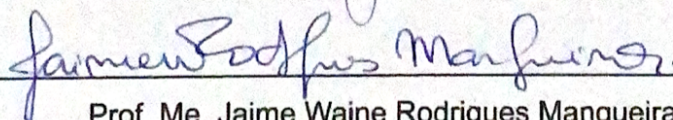
**BANCA EXAMINADORA**



---

Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis (orientador)  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Laplace Guedes Alcoforado Leite de Carvalho  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Prof. Me. Jaime Waine Rodrigues Mangueira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



À minha família, pelo apoio incondicional, e aos professores, cuja orientação foi essencial para minha jornada, dedico.

"Saúde mental no trabalho é um direito, não uma concessão." (Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.)

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DOU	Diário Oficial da União
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LTr	Livraria do Trabalhador
OIT	Organização Internacional do Trabalho
REsp	Recurso Especial
RR	Recurso de Revista
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
MS	Ministério da Saúde

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>ASPECTOS GERAIS DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR.....</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA O EMPREGADOR.....</b>	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>20</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>21</b>



# DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E O AMBIENTE DE TRABALHO

## PSYCHOSOMATIC DISEASES AND THE WORK ENVIRONMENT

Emily Kelly Macena Santos\*  
Sérgio Cabral dos Reis\*\*

### RESUMO

Busca-se analisar como os meios construídos pelo ordenamento jurídico brasileiro para a proteção da saúde mental no trabalho mostram sua eficácia na prática, em meio às relações laborais que sofrem com impactos diversos e possuem desafios para propiciá-la em sua organização. O desempenho de qualquer atividade laboral implica riscos à saúde física e mental dos trabalhadores. O empregador, conforme a legislação e o contrato de trabalho, deve assumir os encargos decorrentes desses riscos, assim como desfrutar dos benefícios de seu empreendimento. Assim, a legislação prevê a aplicação do dever de reparação em caso de dano material, moral ou físico ao empregado: A evolução das práticas empresariais foi acompanhada por avanços nas normas jurídicas, especialmente após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que substituiu determinadas legislações infraconstitucionais e trouxe novas interpretações doutrinárias e jurisprudenciais nos campos do direito previdenciário e trabalhista. Desse modo, a gestão deve dar prioridade às ações que colaborem para a concretização da saúde em seus mais variados aspectos. Entre proteger a inviolabilidade do direito à vida digna, que se qualifica como direito subjetivo inalienável assegurado a todos, ou fazer prevalecer, contra essa prerrogativa fundamental, um interesse financeiro e secundário do Estado, deve-se privilegiar a vida e a saúde humanas.

**Palavras-chave:** Saúde mental no trabalho; Direito do Trabalho; Direitos sociais; Organização do trabalho; Relações de trabalho.

### ABSTRACT

The aim is to analyze how the means built by the Brazilian legal system to protect mental health at work show their effectiveness in practice, in the midst of labor relations that suffer from different impacts and have challenges in providing it in their organization. The performance of any work activity involves risks to the physical and mental health of workers. The employer, in accordance with legislation and the employment contract, must assume the burden arising from these risks, as well as the benefits of the benefits of his enterprise. Thus, the legislation provides for the application of the duty to repair in the event of material, moral or physical damage to the employee: The evolution of business practices was included by advances in legal standards, especially after the promulgation of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, which replaced certain infraconstitutional legislation and brought new doctrinal and jurisprudential interpretations in the fields of social security and labor law. Therefore, management must give priority to actions that

---

\*Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba. emilycgd224@gmail.com.

\*\*Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina; Professor da Universidade Estadual da Paraíba e do Centro Universitário Facisa; Juiz do Trabalho. screis@trt13.jus.br.

contribute to achieving health in its most varied aspects. Between protecting the inviolability of the right to a dignified life, which qualifies as an inalienable subjective right guaranteed to all, or making a financial and secondary interest of the State prevail against this fundamental prerogative, human life and health must be prioritized.

**Keywords:** Mental health at work; Labor law; Social rights; Organization of work; Work relationships.

## INTRODUÇÃO

Em meio a um mundo cada vez mais marcado pela rapidez propiciada pelas tecnologias e consequentes (e sempre mutantes) novos modos de produção de conhecimento, de relações humanas e de lucros, o indivíduo, para conseguir seu espaço para subsistir, deverá se adaptar, ser o que precisa ser, para se inserir. Nem sempre os objetivos que o movem coincidirão com seus anseios mais intrínsecos e suas afinidades pessoais. Afinal, a concorrência é crescente e o desemprego também, então o trabalho, mais que fonte de realização pessoal e de meio de reconhecimento do indivíduo pelo que melhor pode contribuir com a sociedade, será o privilégio da mera execução de tarefas por determinadas horas, culminando com remuneração revertida em subsistência para abastecer esse ciclo. Sua relação com o seu trabalho, além de seu meio de vida ou sobrevivência, se torna também meio de dano à sua saúde mental.

A escolha do tema do presente estudo, “Doenças Psicossomáticas e o Ambiente de Trabalho”, decorre da constatação de que este é um dos temas de abordagem mais complexa no ramo do Direito do Trabalho, notadamente pela alta carga de subjetividade envolvida. Isso porque os fatores de risco para a saúde mental na organização produtiva poderão simplesmente ter força e existir para uma parcela de trabalhadores e para outros não. Há desafios e impactos que não somente acometem ao trabalhador enfermo, mas também aos empregadores, à ordem produtiva e ao Estado, e que são predominantemente silenciosos, posto que ainda existe um forte estigma social envolvendo transtornos mentais, independentemente de como se originam.

Dessas observações, nasce o seguinte questionamento: Quais as consequências jurídicas para o empregador, no caso de doença psicossomática do empregado contraída no meio ambiente do trabalho?

A hipótese inicialmente vislumbrada para o problema exposto se apresenta diante do enfrentamento de diversas consequências jurídicas por parte do empregador no Brasil, em caso de Transtornos mentais relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo a obrigação de indenizar o empregado por danos morais e materiais, a responsabilidade por custear tratamentos médicos, além de possíveis multas e sanções impostas pelos órgãos fiscalizadores. Isso ocorre porque a legislação trabalhista brasileira, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal, garante a proteção da saúde mental e física dos trabalhadores, impondo ao empregador a responsabilidade de manter um ambiente de trabalho saudável e seguro.

O objetivo geral deste estudo esteve em analisar como os meios construídos pelo ordenamento jurídico brasileiro para a proteção da saúde mental no trabalho mostram sua eficácia na prática, em meio às relações laborais que sofrem com impactos diversos e possuem desafios para propiciá-la em sua organização.

De modo específico, busca-se investigar as mudanças no ambiente laboral brasileiro desde os anos 1970 e seu impacto nos fatores de risco psicossociais, relacionando a saúde mental dos empregados e o trabalho; entender quais os tipos, como se causam e se manifestam os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho e verificar as estratégias normativas desenvolvidas pelo Direito brasileiro para reparar o dano do transtorno mental no trabalho, refletindo sobre as consequências jurídicas para o empregador.

A escolha do tema como objeto de estudo se justifica na necessidade de compreensão e enfrentamento dos desafios inerentes à proteção jurídica da saúde mental no ambiente de trabalho, e as consequências dessas questões, bem como pela escassez de estudos aprofundados sobre o assunto no contexto brasileiro, considerando as transformações sociais, tecnológicas e econômicas que caracterizam o mundo contemporâneo,

Visando alcançar os objetivos propostos, utiliza-se do método indutivo, a partir de dispositivos legais e casos concretos a fim de encontrar uma resposta geral ao problema. Quanto aos fins, trata-se de pesquisa descritiva-exploratória, por tentar-se esclarecer e desenvolver conceitos e ideias. Finalmente, quanto aos meios, a pesquisa bibliográfica se revelou a escolha mais pertinente, haja vista a necessidade de estudos sobre textos, como livros, notícias e julgados. Para tanto, realizaram-se buscas em sites na Internet dos artigos mais recentes sobre o tema abordado, além da revisão teórica se amparar em alguns livros clássicos da doutrina das Ciências Jurídicas, como também nas leis.

A pesquisa proposta tem a pretensão de contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e práticas organizacionais mais adequadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores, além de oferecer subsídios para o aprimoramento da legislação trabalhista. Daí sua relevância social e jurídica.

Portanto, o presente projeto de pesquisa visa preencher uma lacuna no conhecimento acadêmico, oferecendo uma análise abrangente e atualizada, com o intuito de promover o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores brasileiros.

O público-alvo da pesquisa são, em primeiro lugar, os empregadores e trabalhadores, principais partes interessadas envolvidas na proteção da saúde mental no local de trabalho brasileiro. Além destes, também se beneficiam da pesquisa os operadores do direito e a sociedade em geral, tendo em vista que o estudo pode aumentar a conscientização sobre a importância da saúde mental no local de trabalho e como as leis e regulamentações podem desempenhar um papel na proteção dos trabalhadores. Ao educar o público em geral, pode-se promover uma cultura de respeito e suporte à saúde mental no ambiente de trabalho.

## **2 ASPECTOS GERAIS DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**

No Brasil, está se observando um aumento significativo nos casos de doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho. No entanto, os distúrbios psicológicos não são prontamente detectados durante a avaliação clínica e muitas vezes são manifestados por meio de sintomas físicos (Glina, Rocha, Batista, Mendonça, 2001 *apud* Giroto; Diehl *et al.*, 2016).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de bem-estar no qual o indivíduo reconhece suas próprias capacidades, consegue lidar com os estresses do dia a dia, é capaz de trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade (WHO, 2018).

O entendimento do conceito de saúde pela OMS evoluiu para uma abordagem mais abrangente, levando em consideração os princípios de universalidade,

integralidade e equidade no cuidado à saúde, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988. Em consonância com isso, o Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil adotou uma perspectiva ampliada de saúde e incluiu o cuidado com a saúde mental como uma de suas prioridades. Assim, a Lei n. 10216, de 06 de abril de 2001 (Brasil, 2001), aborda os direitos das pessoas que sofrem de transtornos mentais e angústias:

Essa lei dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos e sofrimentos mentais enfatizando a existência de um modelo assistencial em saúde mental. Em seu artigo 6o, define-se os tipos de internação (internação voluntária, involuntária e compulsória) para os pacientes que precisam de um atendimento diferenciado (Brasil, 2001).

Abordando a questão da saúde mental no ambiente de trabalho, as mudanças ocorridas no cenário laboral desde os anos 1970 têm gerado uma crescente preocupação com os fatores de risco psicossociais. Essa preocupação tem sido cada vez mais reconhecida por diferentes setores, como governos, instituições acadêmicas, organizações e sindicatos. Essas transformações são impulsionadas, em parte, por novas abordagens de gestão que buscam maximizar a eficiência e flexibilidade no trabalho, além do contínuo avanço tecnológico, em meio a um contexto de intensa globalização e crises econômicas e sociais recorrentes (Antunes, 2018; Bouffartigue, 2012; Moreno-Jiménez, 2011 citado por Rodrigues *et al.*, 2020).

Em 1984, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) emitiu seu primeiro documento oficial abordando os perigos psicossociais no ambiente de trabalho, destacando sua crescente incidência e a necessidade de intervenção. A partir desse marco, uma agenda de pesquisa global foi estabelecida, acompanhada por diversas publicações tanto pela OIT quanto por outras organizações internacionais. No entanto, no contexto brasileiro, os investimentos nessas áreas têm sido limitados e com poucos avanços (Cardoso, 2014; Fischer, 2012; Rodrigues; Faiad, 2019; Zanelli; Kanan, 2018 citado por Rodrigues *et al.*, 2020).

Além disso, de acordo com Rodrigues *et al.* (2020), os termos "risco" e "fator de risco" são amplamente utilizados, porém nem sempre de forma precisa, o que pode resultar em ambiguidades ou sobreposições. No contexto dos riscos psicossociais, adota-se a ideia de risco como potenciais danos à integridade física ou mental do trabalhador, seja na forma de transtornos, doenças, lesões ou acidentes de trabalho (OIT, 1984 citado por Rodrigues *et al.*, 2020).

Os fatores de risco psicossociais são elementos que aumentam a probabilidade de ocorrência desses danos, porém a relação entre eles não é de causa e efeito direto. Eles interagem entre si, podendo desempenhar diferentes papéis na relação com os riscos associados, como moderadores, mediadores ou indicadores (Cortez *et al.*, 2019; KraemeR *et al.*, 2001 citado por Rodrigues *et al.*, 2020).

Esses fatores estão relacionados à interação dinâmica entre os trabalhadores e o ambiente de trabalho, englobando aspectos como desempenho no trabalho, controle sobre as atividades, estrutura organizacional, carga horária, características da organização e contexto interno e externo (Ahumada; Martínez, 2011; Portuné, 2012 citado por Rodrigues *et al.*, 2020).

Quando esses fatores apresentam características negativas, podem contribuir para diversos problemas de saúde, como transtornos mentais, acidentes de trabalho, abuso de substâncias, entre outros. Esses fatores desfavoráveis atuam como antecedentes desses problemas de saúde, podendo desencadeá-los ou

contribuir para sua ocorrência (Benavides et al., 2002; Fischer, 2012; Harvey Et Al., 2017; Stansfeld; Candy, 2006 citado por Rodrigues et al., 2020).

O reconhecimento crescente dos riscos psicossociais representa um avanço significativo na proteção da saúde dos trabalhadores (Dollard et al., 2007; Ruiz; Araújo, 2012 citado por Rodrigues et al., 2020). No entanto, a falta persistente de conhecimento sobre esses riscos continua sendo um obstáculo para uma proteção eficaz (Kortum et al., 2010; OIT, 2010 citado por Rodrigues et al., 2020).

A distinção conceitual entre fatores de risco e riscos psicossociais no ambiente de trabalho possui implicações teóricas e empíricas relevantes, especialmente para o desenvolvimento de estratégias de avaliação e intervenção adequadas. O efetivo fomento do trabalho como fonte de emancipação e dignidade humana demanda a identificação e gestão eficaz dos fatores de risco (Zanelli; Kanan, 2018 citado por Rodrigues et al., 2020).

Além disso, do ponto de vista filosófico, o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas, transformando suas habilidades e potencialidades em ações valorizadas pela sociedade. Os esforços humanos refletem o desejo de contribuir para a comunidade e proporcionar uma sensação de pertencimento e reconhecimento, fundamentais para a preservação da saúde mental (Rumin et al., 2021).

Uma prova capital para a própria subjetividade, tendo, ao fim do processo, a possibilidade de uma transformação do sofrimento. Pois, vencendo a resistência do real, o sujeito transforma-se a si mesmo, torna-se de algum modo, mais inteligente, mais competente e mais hábil do que era antes de ter superado essas dificuldades. Trabalhar não é apenas produzir, implica necessariamente na transformação do eu (Dejours 2018, p. 18 apud Rumin et al., 2021).

Adicionalmente, conforme a Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é concebido como um campo onde ocorre investimento pulsional. Nesse sentido, pode proporcionar satisfação quando o trabalhador se sente realizado, encontra significado em suas atividades, é reconhecido, tem liberdade e seu trabalho estimula sua criatividade. Por outro lado, pode se tornar uma fonte de sofrimento quando é desmotivador e exaustivo, falta reconhecimento e liberdade para expressão e desenvolvimento profissional (Alderson, 2004; Duarte; Mendes, 2013 citado por Rodrigues et al., 2020).

A estabelecer uma ligação causal entre trabalho e saúde mental tem sido tema de discussão nas teorias psicológicas, sendo um assunto complexo devido à subjetividade de cada indivíduo e trabalhador. Para estabelecer essa relação, é crucial uma descrição e análise detalhada do contexto de trabalho, das características individuais do sujeito e possíveis impactos no bem-estar mental (GLINA et al., 2001). Assim, a relação entre o sujeito e o trabalho, de acordo com Lancman (2008), influencia na construção de identidade e no processo subjetivo:

O cotidiano ajuda na constituição da identidade individual e social. É a partir de trocas materiais e afetivas que o sujeito constitui sua singularidade em meio às diferenças. O espaço do trabalho é um campo importante para essas trocas, aparecendo como um mediador do desenvolvimento, da constituição e da complementação da identidade e da construção da vida psíquica (Lancman, 2008).

Considerando o impacto das relações laborais na saúde mental dos trabalhadores, é evidente a relevância das garantias Legais para o trabalhador diante de doenças mentais ocupacionais. Ademais, é crucial que as organizações

ajam de maneira a reduzir os fatores de risco associados ao adoecimento mental no contexto profissional (SESI, 2021).

### 3 DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Quando o ambiente de trabalho não está adequado, o trabalhador é diretamente impactado, podendo enfrentar problemas físicos e distúrbios mentais. Entre a população trabalhadora, é comum encontrar um alto índice de distúrbios psicológicos relacionados ao trabalho, que muitas vezes não são identificados como tais no diagnóstico clínico, dificultando o acesso a um tratamento imediato. Conforme dados da Organização Mundial da Saúde, cerca de três por cento da População Economicamente Ativa (PEA) sofrem de transtornos mentais menores (TMM), enquanto doze por cento necessitam de algum tipo de atendimento em saúde mental - seja ele contínuo ou eventual - e estima-se que entre cinco a dez por cento enfrentem transtornos mentais graves (TMG - incapacitantes). Portanto, essa é uma realidade presente nos ambientes de trabalho que merece ser reconhecida para garantir o cuidado adequado com a saúde mental dos trabalhadores (Brasil, 2007).

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho podem se manifestar através de sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldade de concentração e baixa autoestima, afetando tanto a produtividade quanto o bem-estar dos colaboradores. Segundo a classificação atual, existem doze grupos de doenças mentais no contexto profissional (Brasil, 2001). Dentre eles, destacam-se cinco: transtornos do sono, alcoolismo crônico, neurose profissional, episódios depressivos e burnout (Vasconcelos; Faria, 2008).

De acordo com um estudo realizado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2016), cerca de 40% da população mundial não dorme o suficiente. A falta de sono adequado tem efeitos prejudiciais ao organismo, incluindo prejuízos cognitivos, mau humor, irritabilidade e aumento do estresse. O sono, especialmente durante o estágio de "*Rapid Eyes Movement*" (REM), desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do cérebro e na manutenção da imunidade. Sua privação afeta a memória, concentração, registros sensoriais e tomada de decisões, além de aumentar a ansiedade, fadiga e irritação, prejudicando a qualidade e o desempenho dos trabalhadores. Portanto, garantir uma boa qualidade de sono é essencial para a recuperação do organismo, promoção da plasticidade cerebral e bem-estar psicológico através dos sonhos. Assim, as empresas devem estar atentas à prevenção dos problemas de sono entre seus funcionários (Valle, 2011).

Além da qualidade de vida, os distúrbios do sono também comprometem a segurança pública, porque aumentam o número de acidentes industriais e de trânsito. As estimativas sobre o índice de acidentes e mortes causados por sonolência ou cansaço variam de 2% a 41%, com alto custo em termos financeiros e da própria vida (Ferrara & De Gennaro, 2001, p. 155-179 apud Muller; Guimarães, 2007).

Conforme as diretrizes da Portaria MS (Ministério da Saúde) n°. 1.339/1999, a neurose profissional/ocupacional está categorizada entre os transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho. De acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID-10), essa condição é classificada como "outros transtornos neuróticos especificados" (Santos et al., 2010). Para Aubert (2003), a neurose profissional é outro distúrbio que surge no contexto laboral e pode ser definido como "uma afecção psicogênica persistente, na qual os sintomas são uma

manifestação simbólica de um conflito psicológico, cuja origem está ligada a uma situação organizacional ou profissional específica" (Santos et al., 2010).

O que caracteriza a neurose, para a psicanálise, é a situação em que o ego está ameaçado e prejudicado e assim, passa a lutar contra os sintomas, gerando uma tensão conflitiva no funcionamento psíquico. A frustração (não realização) é determinante na etiologia da neurose, já que a neurose é resultado de uma representação fracassada, e que perturba de algum modo a relação do paciente com a realidade, servindo-lhe como meio de afastar-se dessa realidade (Santos, et al., 2010 apud Freud, 1996).

Além disso, a depressão também é uma questão presente no contexto laboral, podendo surgir em diferentes momentos, sendo importante que o trabalhador esteja atento aos possíveis sinais. Quando afetado pela depressão, o trabalhador pode apresentar sintomas como humor deprimido, falta de energia e redução da produtividade. Isso resulta em uma alteração na capacidade de sentir prazer, perda de interesse, dificuldade de concentração e, geralmente, fadiga. Com frequência, observam-se problemas de sono, diminuição do apetite e uma redução na autoestima e autoconfiança, além de sentimentos de culpa ou inutilidade, mesmo em casos leves (Carvalho; Tolfo, 2011 citado por Lafer; Almeida; Fraguas; Miguel, 2000).

De acordo com dados da Dataprev, em 2009, os Transtornos Mentais e do Comportamento (F00-F99) ocuparam a terceira posição em número de auxílios-doença concedidos. Metade desses auxílios-doença previdenciários relacionados a transtornos mentais são devidos a transtornos do humor (F30-F39), sendo que 80% deles são decorrentes de depressões (F32-F34). Portanto, a tendência observada em outros países, onde as depressões são uma das principais causas de afastamento do trabalho, também é evidente no Brasil (Jardim, 2011).

É importante destacar que os principais fatores de risco para o desenvolvimento da depressão no ambiente de trabalho incluem a falta de pausas durante o trabalho, tarefas repetitivas, pressão dos superiores e clientes, ausência de perspectiva de progresso profissional, jornadas prolongadas, falta de reconhecimento pelo trabalho realizado e o medo constante de demissão. Essas experiências negativas no ambiente de trabalho, decorrentes da intensa competição, podem gerar uma sensação permanente de ameaça ao emprego e contribuir para o desenvolvimento da depressão (Inocente et al., 2004).

De acordo com Santos et al. (2010), a depressão grave interfere na saúde e na qualidade de vida do trabalhador, mas muitas vezes os sinais e sintomas apresentados pelo trabalhador são confundidos com outras condições menos incapacitantes e, portanto, negligenciados. No entanto, quanto mais cedo os sinais e sintomas da depressão são reconhecidos e diagnosticados, maior a probabilidade de sucesso no tratamento, permitindo que o trabalhador retome suas atividades normais o mais rápido possível.

A compreensão da depressão, especialmente no contexto do ambiente de trabalho, é uma questão complexa. O Brasil enfrenta uma série de desafios sociais, econômicos e educacionais, criando um ambiente competitivo e conflituoso que afeta os trabalhadores em todas as áreas. Consequentemente, o local de trabalho se torna um ambiente de competição, exigindo dos trabalhadores habilidades técnicas específicas e habilidades interpessoais para manter o emprego. Isso torna os trabalhadores mais suscetíveis à depressão (Cenci, 2004).

A Síndrome de Burnout, ou Esgotamento Profissional, é um distúrbio emocional caracterizado por exaustão extrema, estresse, esgotamento emocional e



físico, despersonalização e baixa realização profissional. Esse problema surge devido a situações de trabalho desgastantes, que envolvem alta competitividade ou grande responsabilidade. Segundo o Ministério da Saúde, a principal causa dessa síndrome é o excesso de trabalho (Brasil, 2023).

A exaustão emocional associada à Síndrome de Burnout se manifesta através de sintomas como fadiga persistente, falta de energia e desgaste emocional, além de sentimentos de insensibilidade, despersonalização e irritabilidade relacionados ao trabalho. Esses sintomas podem levar a uma avaliação negativa do próprio desempenho profissional e à perda de sentido e importância do trabalho, causando uma sensação de infelicidade e insatisfação com a carreira. O esforço para melhorar a situação parece ser inútil (Vieira, 2010; Tamayo; Tróccoli; 2002).

Além dos sintomas mencionados, a Síndrome de Burnout está relacionada a um grande envolvimento emocional do trabalhador com o trabalho, muitas vezes elevando a função a uma missão pessoal. Isso pode levar ao desgaste emocional, reações negativas e insensibilidade, sentimentos de incompetência e falta de sucesso no trabalho (Moura Neto, 2005).

Ademais, o assédio moral, um fenômeno comum no ambiente de trabalho, pode desencadear a Síndrome de *Burnout*. Esse tipo de assédio pode ser descrito como uma perseguição persistente do assediador em relação à vítima, resultando em danos à sua integridade e moral. Manifesta-se por meio de comportamentos abusivos, incluindo palavras ofensivas, gestos, insinuações desagradáveis, ameaças e atitudes agressivas e repetitivas, causando constrangimento e situações humilhantes. Isso não apenas deteriora o ambiente de trabalho, mas também coloca em risco o emprego e a saúde física e mental da vítima. É comum que a pessoa assediada se sinta humilhada, inferiorizada e menosprezada diante do agressor.

Geralmente fragilizada no ambiente de trabalho, a vítima muitas vezes se sente acuada e opta por silenciar e suportar o assédio por medo das consequências, como a perda do emprego. Além disso, as pressões por metas, demandas crescentes por resultados e aumento da carga de trabalho contribuem para um estresse significativo, criando um ambiente de terror psicológico. Esse estresse prolongado pode levar a problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e síndrome do pânico, culminando na Síndrome de Burnout, que representa o estágio mais avançado de exaustão emocional, caracterizado por um colapso físico e mental.

Observou-se a necessidade de criar um ambiente de trabalho que promova a saúde mental, fornecendo elementos que garantam qualidade de vida, incentivem a adoção e a manutenção de hábitos saudáveis, e assegurem segurança, igualdade, dignidade e equidade para os trabalhadores. Algumas práticas recomendadas são: pausas obrigatórias, rodízios de função e incentivo à prática de atividades físicas. Esses aspectos têm um impacto direto na saúde física e emocional dos profissionais, resultando em melhorias no ambiente de trabalho que reverberam para toda a sociedade (Brasil, 2022).

#### **4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA O TRABALHADOR**

A importância social da responsabilidade civil em virtude do dano psicológico é evidenciada pela sua função ressarcitória, compensatória e punitiva em relação ao agente que viola um direito. Essa pessoa é responsável pelas consequências de sua violação. Há duas perspectivas que ressaltam a importância da responsabilidade civil: a ordem jurídica e a ordem moral. Na ordem jurídica, presume-se a ocorrência de lesão ou prejuízo, enquanto na ordem moral, busca-se

provocar uma reflexão no infrator sobre a infração cometida, compelindo-o a reparar o direito violado por meio de uma indenização, buscando desencorajar a prática de atos infracionais (Girardi, 2018).

Outra função da responsabilidade civil é sua natureza preventiva, visando dissuadir danos futuros, e sua natureza repressiva, que consiste em uma forma de sanção para restabelecer os direitos violados. (Filho, 2021)

Tal responsabilidade está intrinsecamente ligada ao risco, especialmente relacionada a eventos causados pelo agente responsável ou por terceiros, como doenças de trabalho, estando diretamente ligada ao risco associado à atividade profissional e às relações de trabalho. (Filho, 2021)

A responsabilidade civil do empregador ocorre quando este, por ação ou omissão, contribui para causar dano ao empregado no ambiente de trabalho. Além do dano, a causa é um elemento crucial na configuração da responsabilidade civil, estabelecendo o nexo causal entre a conduta e o resultado do agente causador do dano. A responsabilidade civil está intrinsecamente ligada ao risco, especialmente relacionada a eventos causados pelo agente responsável ou por terceiros, como doenças de trabalho, estando diretamente ligada ao risco associado à atividade profissional e às relações de trabalho. (Filho, 2021)

Essa responsabilidade pode ser configurada tanto na forma subjetiva, que exige a comprovação de culpa ou dolo do empregador, quanto na forma objetiva, onde não é necessário demonstrar culpa, mas apenas a relação de causalidade entre o dano e a atividade laboral. (Filho, 2021)

Na responsabilidade subjetiva, é necessário provar que o empregador agiu com negligência, imprudência ou imperícia, resultando em danos ao empregado. Por exemplo, se o empregador não adota medidas de segurança exigidas, e isso resulta em um acidente ou doença do trabalho, ele pode ser responsabilizado civilmente. A legislação brasileira, em muitos casos, baseia-se na responsabilidade subjetiva, exigindo a comprovação de culpa do empregador para que este seja obrigado a indenizar o empregado.

A responsabilidade objetiva em relação a doenças mentais causadas pelas relações laborais ocorre quando o empregador é responsabilizado independentemente de culpa, bastando a comprovação do nexo causal entre a atividade desempenhada e a doença desenvolvida pelo empregado. Esse tipo de responsabilidade se aplica principalmente em atividades consideradas de risco, onde o ambiente de trabalho ou a natureza da função expõem o trabalhador a condições que aumentam significativamente as chances de desenvolvimento de problemas de saúde mental. Essa forma de responsabilidade está prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro, e em casos específicos da legislação trabalhista, onde a responsabilidade do empregador é presumida, bastando que o empregado prove o dano e o nexo causal com a atividade laboral.

No que concerne à proteção à saúde, este é um direito humano fundamental, consagrado pela Constituição Federal de 1988. Consequentemente, a saúde mental no ambiente de trabalho também é reconhecida como um direito essencial.

Em relação ao "assédio moral", por exemplo, também conhecido como "terror psicológico" ou mobbing, se houver conduta reiterada por parte do empregador que viole a integridade psicológica do trabalhador, levando a enfermidades físicas e psicológicas graves, e prejudicando o ambiente de trabalho, não há dúvida quanto ao dever de indenizar. (Girardi, 2018).

Para fundamentar juridicamente a questão da responsabilidade do empregador em casos de síndrome de burnout causada no ambiente de trabalho, pode-se citar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme

ilustrado no Recurso de Revista n. 100200-61.2004.5.02.0464, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, julgado em 14/05/2008, publicado no Diário da Justiça em 06/06/2008.

#### EMENTA:

RECURSO DE REVISTA. SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CONFIGURAÇÃO. No caso concreto, ficou comprovado que o empregador negligenciou as condições de trabalho, expondo o empregado a uma carga excessiva de atividades e pressão por resultados, o que culminou no desenvolvimento da doença. O caso envolveu um empregado que, após anos de trabalho sob alta pressão e exigências intensas, desenvolveu a síndrome de burnout, uma condição de esgotamento emocional, mental e físico decorrente do estresse crônico no ambiente de trabalho. A perícia médica confirmou que a doença tinha nexos causais com as condições laborais. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) reconheceu a responsabilidade do empregador e condenou-o ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, decisão que foi mantida pelo TST em sede de Recurso de Revista.

O TST destacou que a responsabilidade do empregador decorre do dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme previsto na Constituição Federal e na legislação trabalhista. A omissão nesse dever, quando resulta em danos à saúde do empregado, justifica a condenação por danos morais e materiais.

Diante deste contexto, as doenças mentais decorrentes das relações de trabalho, podem gerar sérios impactos psíquicos e emocionais experimentados pelo trabalhador como resultado de condições adversas no ambiente de trabalho, como assédio moral, pressão excessiva, discriminação ou outras práticas que afetam a dignidade e a integridade emocional do empregado nos trabalhadores. O empregador pode ser responsabilizado quando as condições laborais contribuírem para a deterioração da saúde mental do empregado, mesmo que não haja intenção de causar dano, diante do fato destes referirem-se ao sofrimento.

Neste contexto, tais danos são um componente essencial na compensação por prejuízos não materiais. A jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade do empregador nesses casos, condenando-o ao pagamento de indenizações por danos morais, como visto na decisão do TST, que reforça a obrigação do empregador de zelar pelo ambiente de trabalho e pela saúde de seus empregados (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 100200-61.2004.5.02.0464, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, julgado em 14/05/2008, publicado no Diário da Justiça em 06/06/2008).

Os danos morais, no contexto das relações trabalhistas, referem-se aos prejuízos não patrimoniais causados ao trabalhador, como sofrimento psicológico, humilhação, angústia e perda da dignidade, decorrentes de atitudes negligentes ou abusivas do empregador. Tais danos não se limitam às perdas econômicas, mas abrangem a violação da integridade psicológica e emocional do empregado. A saúde mental do trabalhador, especialmente em um ambiente de trabalho estressante ou hostil, pode ser gravemente afetada, gerando um impacto profundo em sua qualidade de vida. Nesse cenário, a compensação por danos morais se torna essencial, visando reparar o sofrimento que não pode ser traduzido diretamente em valores monetários, mas que, ainda assim, precisa ser reconhecido e compensado (Delgado, 2019).

Neste contexto, a responsabilidade do empregador se estende à sua obrigação de assegurar um ambiente de trabalho saudável, que proteja o bem-estar físico e mental de seus empregados. A falha em cumprir esse dever pode resultar em danos psicológicos sérios, como a síndrome de burnout, depressão ou transtornos de ansiedade, que são manifestações de um ambiente de trabalho tóxico ou de uma sobrecarga de trabalho desumana. Tais condições, por sua vez, geram um sofrimento emocional profundo, o que justifica a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais. A jurisprudência tem reconhecido a responsabilidade do empregador nesses casos, condenando-o ao pagamento de indenizações por danos morais, como evidenciado na decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Recurso de Revista n. 100200-61.2004.5.02.0464. Nesta decisão, o TST reforça a obrigação do empregador de zelar pelo ambiente de trabalho e pela saúde de seus empregados, reconhecendo que o ambiente hostil pode causar danos irreparáveis à saúde mental do trabalhador (Tribunal Superior do Trabalho, 2008).

Além disso, é importante ressaltar que os danos morais não se limitam ao sofrimento causado pelo ato em si, mas também pela forma como ele afeta o relacionamento social e familiar do trabalhador. O impacto de doenças mentais no ambiente de trabalho muitas vezes transcende o próprio local de trabalho, atingindo as relações do empregado com amigos, familiares e até sua autoestima. A perda de autoestima, por exemplo, é uma consequência comum de ambientes de trabalho onde o assédio moral, a pressão excessiva ou o tratamento desumano são prevalentes. Essas situações, ao causarem um sofrimento psicológico profundo, justificam a necessidade de uma reparação financeira que, embora não tenha caráter compensatório no sentido tradicional, visa aliviar o sofrimento do trabalhador e proporcionar algum grau de justiça (Gagliano; Pamplona, 2012).

Portanto, os danos morais no contexto do direito do trabalho envolvem uma reparação de prejuízos emocionais e psicológicos que o trabalhador sofre devido a condições adversas no ambiente de trabalho. A responsabilidade do empregador é clara: ao não garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, ele se expõe à obrigação de indenizar o empregado por todos os danos não materiais que sua conduta tenha causado. A jurisprudência brasileira tem evoluído nesse sentido, ampliando o entendimento de que o empregador deve ser responsabilizado não apenas pelos danos materiais, mas também pelos danos psicológicos e emocionais, como forma de proteger o bem-estar do trabalhador e garantir sua dignidade (Delgado, 2019).

Além dos danos morais, o empregador pode ser condenado a indenizar o trabalhador pelos danos materiais sofridos em razão de doenças mentais relacionadas ao trabalho. Esses danos podem incluir despesas médicas, medicamentos, terapias e até mesmo a perda de renda por incapacidade temporária ou permanente. O entendimento consolidado na doutrina é de que o empregador, ao não tomar as medidas necessárias para prevenir essas doenças, assume a responsabilidade pelos prejuízos materiais sofridos pelo empregado (Delgado, 2019).

Despesas médicas e terapêuticas são um dos principais componentes dos danos materiais. Quando o trabalhador desenvolve uma doença mental como depressão, ansiedade ou síndrome de burnout devido ao trabalho, é comum que ele precise de acompanhamento médico contínuo, medicamentos e até tratamentos mais específicos, como psicoterapia ou internações. Esses custos, frequentemente elevados, são uma consequência direta do ambiente de trabalho que não assegurou um ambiente seguro e saudável. O empregador, ao não implementar medidas

adequadas de prevenção, torna-se responsável por esse ônus financeiro (Gagliano; Pamplona, 2012).

Os danos externos ou exteriores vão além da lesão direta ao trabalhador, afetando aspectos fundamentais de sua vida que não estão restritos ao ambiente de trabalho. Quando um trabalhador sofre impactos psicológicos, como estresse, depressão ou ansiedade devido a condições adversas no local de trabalho, esses danos podem se refletir em vários outros âmbitos de sua existência. A saúde mental de um indivíduo está intimamente ligada a seu comportamento e interação com o mundo fora do trabalho, o que inclui sua vida familiar, social e comunitária (Gagliano; Pamplona 2012; Cavalieri Filho 2020).

Se um empregador não adota medidas preventivas para garantir um ambiente de trabalho saudável ou falha em apoiar o empregado diante de situações que comprometem sua saúde mental, os danos podem se alastrar para além das relações laborais. Por exemplo, um trabalhador que vive com altos níveis de estresse e ansiedade devido ao trabalho pode, eventualmente, apresentar dificuldades nas relações com a família, tornando-se mais propenso a conflitos familiares, afastamento de amigos e dificuldades de reintegração social. Isso afeta não apenas sua qualidade de vida, mas também o equilíbrio e bem-estar daqueles ao seu redor (Delgado 2019; Farias; Rosenvald 2020).

Além disso, as consequências externas podem incluir danos à reputação social do trabalhador, perda de vínculos afetivos e até a deterioração de seu desempenho em outras esferas da vida. A incapacidade do empregado de cumprir papéis sociais e familiares importantes, como o de pai, mãe, amigo ou cônjuge, devido ao desgaste psicológico proveniente do trabalho, cria um círculo vicioso de impacto emocional, social e econômico, que vai muito além da relação contratual com o empregador (Gagliano; Pamplona 2012; Martinez 2019).

A responsabilidade do empregador, nesse contexto, ultrapassa a reparação dos danos diretos. O empregador que falha em promover um ambiente de trabalho saudável assume a responsabilidade por consequências que afetam o empregado e os indivíduos de seu círculo social mais próximo. A jurisprudência e a doutrina apontam que, em situações como essas, o empregador pode ser responsabilizado não apenas pela reparação do dano sofrido pelo trabalhador, mas também pelos prejuízos que esse trabalhador, em estado psicológico comprometido, pode causar a terceiros, incluindo familiares, amigos e até a sociedade em geral. A responsabilidade civil, portanto, se expande para contemplar os efeitos indiretos do mal-estar causado no ambiente laboral (STJ 2010; Tavares 2018).

Isso está em sintonia com a ideia de que o empregador tem a obrigação de proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, incluindo a prevenção de danos que possam afetar sua vida fora do ambiente de trabalho. Se o empregador falha nesse dever, ele se torna responsável por danos que extrapolam o espaço da relação trabalhista, afetando o próprio trabalhador e aqueles que com ele convivem, como destacado por Gagliano e Pamplona (2012) em sua análise sobre responsabilidade civil (Gagliano; Pamplona 2012; Cavalieri Filho 2020).

Os danos estéticos podem ser uma consequência legal para o trabalhador em decorrência de doenças mentais relacionadas ao ambiente de trabalho, especialmente quando essas doenças resultam em comportamentos autodestrutivos, como autoagressões ou tentativas de suicídio, que deixam marcas permanentes na aparência física. Transtornos como depressão severa ou ansiedade extrema podem levar o trabalhador a lesões que geram cicatrizes visíveis, agravando ainda mais seu sofrimento psicológico e emocional.

Segundo Cavalieri Filho (2020), a indenização por danos estéticos deve abranger não apenas a reparação física, mas também o impacto emocional causado pela alteração da imagem do trabalhador, o que é corroborado por decisões judiciais que impõem ao empregador o dever de indenizar em razão da violação à integridade física e moral do empregado, conforme entendimento consolidado na Súmula 387 do STJ.

A "perda de uma chance" é uma teoria reconhecida na jurisprudência que aplica-se nos casos em que o trabalhador, em razão de doenças mentais ocasionadas pelo ambiente laboral, perde oportunidades concretas de progresso profissional ou pessoal. O empregador pode ser responsabilizado pela frustração de expectativas legítimas do empregado, como promoções, melhorias salariais ou até mesmo uma nova colocação no mercado de trabalho, devido ao comprometimento de sua saúde mental (Nunes, 2010).

A legislação trabalhista brasileira também prevê a estabilidade provisória para o empregado que retorna ao trabalho após um período de afastamento devido a doença ocupacional, incluindo doenças mentais (Barros, 2019). A estabilidade visa proteger o empregado de uma demissão arbitrária ou sem justa causa, garantindo seu emprego por um período determinado. A legislação brasileira garante ao trabalhador estabilidade provisória por 12 meses após o retorno ao trabalho, conforme o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991. Essa estabilidade é aplicável a empregados que se afastaram por mais de 15 dias consecutivos devido a doença ocupacional, incluindo doenças mentais causadas por condições de trabalho. A jurisprudência reforça que o empregador deve assegurar essa estabilidade, sob pena de reintegração do trabalhador e pagamento de indenização correspondente ao período de estabilidade não respeitado (Artigo 4º, inciso II, da Lei nº 9.029/95).

Ademais, o INSS pode mover uma ação regressiva contra o empregador para recuperar os valores pagos a título de benefícios previdenciários ao trabalhador afastado por doença mental relacionada ao trabalho. (Farias; Rosencald, 2020). Essa ação tem fundamento no artigo 120 da Lei nº 8.213/1991, que rege os Planos de Benefícios da Previdência Social.

O artigo 120 da Lei nº 8.213/1991 estabelece que "nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis". Em outras palavras, quando o empregador falha em adotar as medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro, e essa falha resulta em acidente ou doença ocupacional, o INSS tem o direito de acionar judicialmente a empresa para que esta reembolse os valores pagos a título de benefício ao empregado afetado.

A jurisprudência tem consolidado o entendimento de que a Ação Regressiva do INSS é legítima e não configura bis in idem, ou seja, uma dupla punição ao empregador. Isto porque a ação regressiva não se confunde com as penalidades administrativas eventualmente aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho. A ação visa exclusivamente o ressarcimento ao erário público.

Um exemplo significativo na jurisprudência foi o julgamento do REsp 1.210.064/PR pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), onde se reafirmou a legitimidade da Ação Regressiva movida pelo INSS contra o empregador, em caso de acidente de trabalho decorrente da omissão de medidas de segurança. O STJ também estabeleceu que a culpa do empregador deve ser comprovada, podendo esta ser aferida tanto em casos de dolo quanto de negligência (Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.210.064/PR, Relator: Ministro Luiz Fux, Primeira Seção, julgado em 08/09/2010, publicado no Diário da Justiça em 05/11/2010).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O impacto das condições de trabalho na saúde mental dos empregados tem se mostrado um problema significativo e crescente, refletindo a importância de uma abordagem abrangente na prevenção e gestão de doenças mentais no ambiente laboral. O cenário atual, marcado por altos níveis de estresse, pressão por desempenho e falta de suporte adequado, contribui substancialmente para o desenvolvimento de transtornos como ansiedade e depressão, que têm implicações profundas não apenas para a saúde dos trabalhadores, mas também para as responsabilidades legais dos empregadores.

A análise dos dados revisados demonstra que os transtornos mentais, como a ansiedade, a síndrome de burnout, e a depressão, estão intimamente relacionados a condições de trabalho adversas. Esses transtornos têm se tornado cada vez mais frequentes em ambientes de trabalho que exigem alta carga de estresse, jornadas prolongadas e falta de apoio psicológico.

A responsabilidade do empregador em relação às doenças mentais causadas pelo ambiente de trabalho é complexa e envolve várias dimensões jurídicas. O empregador é responsável por criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme estipulado pela legislação brasileira e pelas normas de saúde e segurança no trabalho. A falta de medidas adequadas para prevenir e lidar com o estresse e a sobrecarga laboral pode configurar uma violação dessa responsabilidade, resultando em consequências jurídicas significativas.

A responsabilidade civil do empregador pode ser abordada de duas maneiras: responsabilidade subjetiva e objetiva. A responsabilidade subjetiva requer a demonstração de culpa do empregador, seja por negligência, imprudência ou imperícia. Em casos de doenças mentais, isso pode incluir a falta de políticas de prevenção de estresse, a ausência de suporte psicológico e a negligência em relação às condições de trabalho prejudiciais. A responsabilidade objetiva, por outro lado, não exige a prova de culpa, bastando estabelecer o nexo causal entre a atividade laboral e a doença mental do empregado.

Além das consequências diretas, como o pagamento de indenizações por danos morais e materiais, o empregador pode enfrentar outras repercussões. A legislação brasileira prevê a estabilidade provisória para o trabalhador que retorna ao trabalho após um período de afastamento devido a doenças ocupacionais, incluindo as mentais. A violação dessa estabilidade pode levar a condenações que incluem a reintegração do trabalhador e o pagamento de indenizações referentes ao período de estabilidade não respeitado.

Adicionalmente, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pode ajuizar ações regressivas contra o empregador para recuperar os valores gastos com benefícios previdenciários relacionados a doenças mentais causadas pelo trabalho.

Os danos decorrentes de doenças mentais também têm repercussões externas significativas. O impacto de transtornos mentais pode afetar não apenas a vida profissional do empregado, mas também sua vida pessoal e social. O sofrimento emocional e a incapacidade de desempenhar funções adequadas no trabalho podem levar a uma perda de oportunidades e à deterioração das relações interpessoais. A compensação por danos externos é um aspecto importante a ser considerado nas ações judiciais relacionadas a doenças mentais. Este pode ser condenado a reparar não apenas os danos diretos ao trabalhador, mas também os prejuízos causados a terceiros devido ao estado psicológico do empregado.



Adicionalmente, os danos estéticos, que se manifestam em comportamentos autodestrutivos resultantes de transtornos mentais severos, como depressão e ansiedade, podem acarretar marcas físicas permanentes. A indenização por danos estéticos deve abranger tanto a reparação física quanto o impacto emocional causado pela alteração da imagem do trabalhador, conforme evidenciado pela jurisprudência, como na Súmula 387 do STJ. Por fim, a teoria da "perda de uma chance" reconhece que o trabalhador pode ser prejudicado em suas oportunidades de progresso profissional e pessoal devido a doenças mentais relacionadas ao trabalho. O empregador pode ser responsabilizado pela frustração das expectativas legítimas do empregado, como promoções ou melhorias salariais, resultantes da deterioração de sua saúde mental.

Portanto, a negligência na gestão da saúde mental dos empregados não só prejudica a saúde dos trabalhadores, mas também pode resultar em responsabilidades legais substanciais e impactos financeiros significativos, enfatizando a necessidade de uma gestão proativa e cuidadosa dessas questões para mitigar riscos e proteger tanto os trabalhadores quanto a integridade da empresa.

Para prevenir problemas de saúde mental no ambiente de trabalho, os empregadores podem tomar diversas medidas práticas e eficazes. Primeiramente, é importante realizar uma análise detalhada do ambiente, identificando potenciais riscos que possam impactar o bem-estar psicológico dos colaboradores e, se necessário, implementar mudanças para minimizar esses riscos.

Outro ponto fundamental é a oferta de flexibilidade, permitindo que os funcionários possam equilibrar melhor suas responsabilidades profissionais com as demandas de sua vida pessoal, o que ajuda a reduzir o estresse e a aumentar a satisfação no trabalho.

Também é essencial o desenvolvimento de programas de apoio à saúde mental, que podem incluir grupos de atividades físicas, eventos sociais ou até o oferecimento de sessões de psicoterapia. Dar a oportunidade aos colaboradores realizarem acompanhamento psicológico é benéfico para a para empresa e trabalhador.

Por fim, o incentivo ao diálogo aberto é outra estratégia importante, pois permite que a saúde mental seja discutida sem preconceitos, criando um espaço onde os funcionários se sintam seguros para expressar suas preocupações. Além disso, é recomendável que a empresa ofereça palestras e organize workshops que abordem a importância de valorizar a saúde mental no ambiente de trabalho.

Em resumo, ao adotar essas práticas, as empresas não apenas contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mas também demonstram comprometimento com o bem-estar integral de seus colaboradores, o que pode trazer benefícios a longo prazo para todos os envolvidos.

## REFERÊNCIAS

**BARROS**, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_. Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

**BRASIL**. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul. 1991.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm). Acesso em: 10 nov. 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1001224-68.2016.5.02.0382**, Relator: Ministro Cláudio Brandão, 7ª Turma, julgado em 25/09/2019, publicado no Diário da Justiça em 27/09/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100200-61.2004.5.02.0464**, Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, julgado em 14/05/2008, publicado no Diário da Justiça em 06/06/2008.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1.210.064/PR**, Relator: Ministro Luiz Fux, Primeira Seção, julgado em 08/09/2010, publicado no Diário da Justiça em 05/11/2010.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **REsp 1.210.064/PR**. Relator: Ministro Luiz Fux, Primeira Seção, julgado em 08/09/2010.

**CAVALIERI FILHO**, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

**DELGADO**, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

**FARIAS**, Cristiano Chaves de; **ROSENVALD**, Nelson. **Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

\_\_\_\_\_. Cristiano Chaves de; **ROSENVALD**, Nelson. **Curso de Direito Civil**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

**GAGLIANO**, Pablo Stolze; **PAMPLONA FILHO**, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. Pablo Stolze; **PAMPLONA FILHO**, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

**MARTINEZ**, Wladimir Novaes. **Direito Previdenciário**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2019.

**NUNES**, Luiz Antonio Rizzato. **A Responsabilidade Civil e a Perda de uma Chance**. São Paulo: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_, Luiz Antonio Rizzato. **Dano Moral**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

**STJ** - Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1.210.064/PR**. Relator: Ministro Luiz Fux, Primeira Seção, julgado em 08/09/2010, publicado no Diário da Justiça em 05/11/2010.

**TAVARES**, Marcelo Leonardo. "Ação Regressiva do INSS: Fundamentos, Procedimentos e Jurisprudência." **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 982, p. 115-135, jan. 2018.

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100200-61.2004.5.02.0464**. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, julgado em 14/05/2008, publicado no Diário da Justiça em 06/06/2008.