



A proteção da saúde mental no ambiente de trabalho: limites da legislação trabalhista brasileira e o papel das empresas na promoção do bem-estar psicológico

Lauane Sthefany Oleias da Silva^{1*}, Alisson Henrique Gonçalves Rosário²

¹ Acadêmica do 8º período do Curso de Direito, Afya Centro Universitário de Ji-Paraná – Afya Ji-Paraná, Ji-Paraná, RO, Brasil. E-mail: oleiaaslau@gmail.com

² Professor orientador, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Luterano de Ji-Paraná, 2017. E-mail: alisson.rosario@afya.com.br

Editor: Wesley Pimenta Cândido
Recebido em: 03/07/2026 Aceito em: 06/07/2026 Publicado em: 16/07/2026

Resumo

A crescente incidência de transtornos mentais relacionados ao trabalho evidencia a necessidade de analisar a efetividade da proteção jurídica destinada à saúde mental dos trabalhadores no Brasil. Nesse contexto, este estudo teve como objetivo analisar os limites da legislação trabalhista brasileira e o papel das empresas na promoção do bem-estar psicológico no ambiente laboral. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, desenvolvida por meio da análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), das Normas Regulamentadoras, de documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), além de livros e artigos científicos especializados. Os resultados demonstram que, embora o ordenamento jurídico brasileiro assegure a proteção à saúde do trabalhador, ainda existem lacunas quanto à regulamentação dos riscos psicossociais e à prevenção do adoecimento mental no ambiente de trabalho. Verifica-se que a adoção de políticas organizacionais voltadas ao apoio psicológico, à prevenção do assédio moral, ao desenvolvimento de lideranças humanizadas e à promoção da qualidade de vida contribui para a redução dos transtornos ocupacionais. Conclui-se que o fortalecimento das normas de proteção e a implementação de práticas empresariais preventivas são essenciais para assegurar a dignidade do trabalhador, promover o bem-estar psicológico e efetivar os direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental; Ambiente de trabalho; Legislação trabalhista; Bem-estar psicológico; Riscos psicossociais.

The Protection of Mental Health in the Workplace: Limits of Brazilian Labor Legislation and the Role of Companies in Promoting Psychological Well-Being

Abstract

The increasing incidence of work-related mental health disorders highlights the need to analyze the effectiveness of legal protection aimed at workers' mental health in Brazil. In this context, this study aimed to examine the limits of Brazilian labor legislation and the role of companies in promoting psychological well-being in the workplace. The research is characterized as qualitative, bibliographic, and documentary, and was conducted through the analysis of the 1988 Federal Constitution, the Consolidation of Labor Laws (CLT), Regulatory Standards, documents from the International Labour Organization (ILO) and the World Health Organization (WHO), as well as specialized books and scientific articles. The

results demonstrate that, although the Brazilian legal system ensures the protection of workers' health, there are still gaps regarding the regulation of psychosocial risks and the prevention of mental illness in the workplace. It is observed that the adoption of organizational policies focused on psychological support, prevention of workplace bullying, development of humanized leadership, and promotion of quality of life contributes to the reduction of occupational disorders. It is concluded that strengthening protective regulations and implementing preventive corporate practices are essential to ensure worker dignity, promote psychological well-being, and effectively guarantee fundamental rights in labor relations.

Keywords: Mental health; Work environment; Labor legislation; Psychological well-being; Psychosocial risks.

1. Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se consolidado como uma das principais preocupações das sociedades contemporâneas, especialmente diante das profundas transformações ocorridas nas relações laborais nas últimas décadas. O avanço tecnológico, a intensificação da competitividade entre organizações, a busca constante por produtividade e o aumento das exigências profissionais têm contribuído para o surgimento e agravamento de diversos transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, como ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de burnout. Esses problemas afetam não apenas a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a eficiência das organizações, os sistemas de saúde pública e a economia como um todo.

Nesse contexto, a saúde mental passou a ser reconhecida como um elemento indispensável para a promoção da dignidade humana e para a garantia de condições adequadas de trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Entretanto, apesar dos avanços normativos relacionados à proteção da integridade física do trabalhador, ainda existem desafios significativos no que se refere à tutela da saúde mental no ambiente laboral.

A crescente incidência de doenças psicológicas associadas ao trabalho evidencia a necessidade de ampliar o debate sobre os mecanismos de proteção existentes no ordenamento jurídico brasileiro. Muitas organizações ainda adotam práticas que

favorecem ambientes de trabalho excessivamente competitivos, caracterizados por jornadas prolongadas, metas difíceis de alcançar, sobrecarga de funções e pressão constante por resultados. Tais condições podem desencadear sofrimento psíquico, comprometendo o equilíbrio emocional dos trabalhadores e impactando negativamente suas relações interpessoais, seu desempenho profissional e sua qualidade de vida.

Além disso, observa-se que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) estabeleçam diretrizes voltadas à segurança e saúde ocupacional, a legislação brasileira ainda apresenta limitações quanto ao tratamento específico dos riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho. Em muitos casos, a proteção jurídica da saúde mental ocorre de forma indireta, o que dificulta a implementação de políticas preventivas e de mecanismos eficazes de fiscalização e responsabilização dos empregadores. Essa realidade demonstra a necessidade de uma análise crítica acerca da suficiência do arcabouço jurídico vigente para atender às demandas contemporâneas relacionadas ao bem-estar psicológico dos trabalhadores.

No cenário internacional, organismos como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) têm desenvolvido diretrizes e recomendações voltadas à promoção da saúde mental nos ambientes laborais. Essas instituições defendem a adoção de políticas preventivas, programas de apoio psicológico e estratégias organizacionais capazes de reduzir os fatores de risco associados ao adoecimento mental. Tais iniciativas reforçam a compreensão de que a proteção da saúde mental deve ser tratada como

responsabilidade compartilhada entre o Estado, os empregadores e a sociedade, exigindo ações integradas que promovam ambientes de trabalho mais seguros, inclusivos e humanizados.

Diante dessa realidade, o presente artigo delimita-se ao estudo da proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, com foco nos limites da legislação trabalhista brasileira e no papel das empresas na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. A pesquisa busca compreender de que forma o ordenamento jurídico nacional aborda a questão da saúde mental laboral, identificando suas potencialidades e fragilidades, bem como analisando a importância das práticas empresariais voltadas à prevenção do adoecimento psicológico.

A problemática que orienta este estudo consiste no seguinte questionamento: a legislação trabalhista brasileira atual é suficiente para garantir a proteção da saúde mental dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho saudáveis e humanizados? A partir dessa indagação, procura-se refletir sobre os desafios enfrentados na efetivação dos direitos relacionados à saúde mental e sobre a necessidade de aprimoramento das normas e políticas existentes.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a legislação trabalhista brasileira e as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Como objetivos específicos, busca-se compreender como a legislação nacional protege a saúde mental dos trabalhadores, identificar os principais transtornos psicológicos associados às atividades laborais e investigar o papel das empresas na implementação de medidas preventivas destinadas à promoção do bem-estar psicológico.

A justificativa para a realização deste estudo está relacionada à crescente relevância do tema no contexto social, jurídico e organizacional. O aumento dos índices de adoecimento mental entre trabalhadores evidencia a necessidade de aprofundar as discussões sobre a efetividade das normas de proteção existentes e sobre as responsabilidades das organizações na construção de ambientes

laborais saudáveis. Além disso, o estudo contribui para o desenvolvimento de reflexões que podem subsidiar futuras políticas públicas e práticas empresariais voltadas à valorização da saúde mental no trabalho.

Quanto à metodologia, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. O estudo foi desenvolvido por meio da análise de legislação trabalhista brasileira, documentos internacionais elaborados pela Organização Internacional do Trabalho e pela Organização Mundial da Saúde, além de livros, artigos científicos e demais produções acadêmicas relacionadas ao tema. A utilização desses materiais permitirá compreender os aspectos jurídicos, sociais e organizacionais envolvidos na proteção da saúde mental dos trabalhadores, proporcionando uma visão ampla e crítica sobre a temática investigada.

Dessa forma, o presente artigo pretende contribuir para o fortalecimento do debate acerca da saúde mental no ambiente de trabalho, destacando a necessidade de aperfeiçoamento das normas jurídicas e da adoção de práticas organizacionais que promovam o bem-estar psicológico, a dignidade humana e a qualidade de vida dos trabalhadores. A construção de ambientes laborais mais saudáveis representa não apenas uma exigência legal e ética, mas também uma condição fundamental para o desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade.

2. Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de natureza qualitativa, desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e análise documental, com o objetivo de compreender os limites da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental dos trabalhadores e investigar o papel das empresas na promoção do bem-estar psicológico no ambiente laboral.

A abordagem qualitativa foi adotada por permitir uma compreensão aprofundada dos fenômenos sociais, jurídicos e organizacionais relacionados à saúde mental no trabalho. Segundo Minayo (2014), a pesquisa qualitativa busca compreender significados, valores,

crenças e relações humanas que não podem ser reduzidos à quantificação, possibilitando uma análise crítica e contextualizada da realidade estudada. Nesse sentido, essa abordagem mostra-se adequada para investigar aspectos subjetivos e normativos relacionados à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa foi conduzida por meio de levantamento bibliográfico, método que, de acordo com Gil (2022), é elaborado a partir de materiais já publicados, permitindo ao pesquisador conhecer, analisar e discutir as contribuições científicas existentes sobre determinado tema. Foram consultados livros, artigos científicos, dissertações, teses, legislações e documentos institucionais que abordam a saúde mental no ambiente de trabalho, a proteção jurídica do trabalhador, os riscos psicossociais ocupacionais e as políticas organizacionais voltadas ao bem-estar psicológico.

Além da revisão bibliográfica, realizou-se pesquisa documental, considerando a análise de documentos normativos nacionais e internacionais relacionados ao tema. Entre as principais fontes documentais examinadas destacam-se a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as Normas Regulamentadoras (NRs) aplicáveis à saúde e segurança ocupacional, bem como documentos produzidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS), instituições que possuem reconhecida relevância na formulação de diretrizes voltadas à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores.

As buscas bibliográficas foram realizadas em bases de dados científicas amplamente utilizadas na área das Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, incluindo Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Portal de Periódicos da CAPES. Foram selecionados trabalhos publicados em língua portuguesa, inglesa e espanhola, por serem os idiomas predominantes na produção científica relacionada ao tema investigado.

Para a realização das buscas, utilizaram-se descritores e palavras-chave relacionados ao objeto de estudo, entre eles: “saúde mental”, “ambiente de trabalho”, “legislação trabalhista”, “bem-estar psicológico”, “doenças ocupacionais”, “síndrome de burnout”, “riscos psicossociais”, “segurança do trabalho”, “proteção jurídica do trabalhador” e “saúde ocupacional”. A combinação desses termos possibilitou a identificação de estudos relevantes para a fundamentação teórica e análise crítica da temática proposta.

Os critérios de inclusão contemplaram publicações científicas, obras doutrinárias, legislações e documentos oficiais que apresentassem relação direta com a saúde mental no ambiente laboral e com a proteção jurídica dos trabalhadores. Foram priorizados materiais atualizados, publicados nos últimos anos, sem prejuízo da utilização de obras clássicas consideradas fundamentais para a compreensão da temática. Por outro lado, foram excluídos trabalhos que não apresentavam pertinência com os objetivos da pesquisa, bem como materiais sem respaldo científico ou institucional reconhecido.

A análise dos dados ocorreu por meio de leitura exploratória, seletiva, analítica e interpretativa dos materiais coletados. Conforme destacam Marconi e Lakatos (2021), a análise bibliográfica possibilita identificar convergências, divergências e contribuições presentes na literatura, favorecendo a construção de interpretações fundamentadas e cientificamente embasadas. Dessa forma, os conteúdos selecionados foram organizados em categorias temáticas relacionadas aos objetivos da pesquisa, permitindo uma discussão sistemática acerca das limitações da legislação trabalhista brasileira e das práticas empresariais voltadas à promoção da saúde mental.

A interpretação dos dados fundamentou-se na análise crítica dos referenciais teóricos e normativos consultados, buscando estabelecer relações entre os conceitos apresentados pela literatura especializada e a realidade observada no contexto das relações de trabalho contemporâneas. Conforme ressalta Severino (2017), a pesquisa bibliográfica não consiste

apenas na reprodução de informações já existentes, mas na construção de novos entendimentos a partir da reflexão crítica sobre o conhecimento produzido.

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica e documental, sem participação direta ou indireta de seres humanos ou animais, não houve necessidade de submissão do estudo a Comitê de Ética em Pesquisa, conforme as disposições vigentes para pesquisas dessa natureza.

Dessa forma, os procedimentos metodológicos adotados possibilitam uma análise consistente e fundamentada acerca da proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, contribuindo para a compreensão dos desafios enfrentados pelo ordenamento jurídico brasileiro e das estratégias organizacionais necessárias para a promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores.

3. Resultados e Discussão

3.1 A saúde mental como elemento fundamental da proteção ao trabalhador

A análise das obras consultadas permitiu identificar que a saúde mental passou a ocupar posição central nas discussões sobre saúde e segurança do trabalho. Historicamente, a proteção jurídica do trabalhador concentrou-se na prevenção de acidentes e doenças físicas decorrentes das atividades laborais. Contudo, as mudanças ocorridas na organização do trabalho, especialmente a intensificação da produtividade, a competitividade crescente e a ampliação das exigências profissionais, contribuíram para o surgimento de novos desafios relacionados ao sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Nesse contexto, diversos estudos demonstram que o trabalho exerce influência direta sobre a saúde mental dos indivíduos. Quando realizado em condições adequadas, pode promover satisfação, desenvolvimento pessoal, reconhecimento social e melhoria da qualidade de vida. Entretanto, quando associado a condições desfavoráveis, como pressão excessiva, jornadas exaustivas, insegurança profissional, assédio moral e sobrecarga de tarefas, pode tornar-se fator desencadeador de sofrimento psicológico e adoecimento mental.

Ao analisar a relação entre trabalho e saúde mental, Dejours (1992) destaca que o trabalho não deve ser compreendido apenas como uma atividade econômica, mas também como um fenômeno capaz de produzir impactos profundos sobre a subjetividade humana. Segundo Dejours (1992), o sofrimento relacionado ao trabalho nem sempre possui caráter patológico. Entretanto, quando o trabalhador esgota suas possibilidades de adaptação e não consegue modificar as condições impostas pela organização laboral, o sofrimento tende a se intensificar, podendo comprometer sua saúde mental e seu equilíbrio psicológico.

A reflexão proposta por Dejours evidencia que a saúde mental não depende exclusivamente das características individuais dos trabalhadores, mas está intimamente relacionada às condições organizacionais e às formas de gestão adotadas pelas empresas. Dessa maneira, a ocorrência de transtornos psicológicos não pode ser interpretada apenas como uma fragilidade individual, mas como consequência de fatores presentes no ambiente laboral.

Os resultados da literatura analisada indicam que os riscos psicossociais representam atualmente um dos principais desafios para a saúde ocupacional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece que transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout estão entre as principais causas de afastamento do trabalho em diversos países. Além dos prejuízos à saúde dos trabalhadores, esses transtornos geram impactos econômicos significativos, relacionados à redução da produtividade, aumento do absenteísmo e elevação dos custos previdenciários e assistenciais.

Segundo Seligmann-Silva (2011), o processo de adoecimento mental relacionado ao trabalho está frequentemente associado a modelos organizacionais que priorizam exclusivamente o desempenho e os resultados financeiros, negligenciando aspectos relacionados ao bem-estar humano. A autora destaca que ambientes marcados pela competitividade excessiva e pela pressão

constante tendem a aumentar os níveis de sofrimento psíquico, especialmente quando não existem mecanismos adequados de apoio institucional.

Tabela 1 – Principais fatores psicossociais associados ao adoecimento mental no trabalho

Fatores psicossociais	Possíveis consequências
Jornadas excessivas	Fadiga, estresse e exaustão emocional
Sobrecarga de trabalho	Burnout e redução da qualidade de vida
Metas excessivas	Ansiedade e sofrimento psicológico
Assédio moral	Depressão, baixa autoestima e afastamento laboral
Falta de reconhecimento profissional	Desmotivação e sofrimento psíquico
Insegurança no emprego	Estresse crônico e ansiedade
Conflitos interpessoais	Deterioração do clima organizacional

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dejours (1992), Seligmann-Silva (2011), OMS (2022) e OIT (2022).

Além dos fatores apresentados, observou-se que a transformação digital e a ampliação do uso das tecnologias de comunicação modificaram significativamente a dinâmica das relações de trabalho. Embora esses recursos tenham proporcionado avanços importantes em produtividade e conectividade, também contribuíram para a intensificação das demandas profissionais, muitas vezes ultrapassando os limites da jornada formal de trabalho. Como consequência, tornou-se cada vez mais difícil estabelecer fronteiras entre a

vida profissional e a vida pessoal, favorecendo o surgimento de quadros de estresse e esgotamento emocional.

Os documentos analisados também demonstram que organismos internacionais passaram a reconhecer a saúde mental como um direito fundamental dos trabalhadores. Em publicação conjunta, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) ressaltam que a promoção de ambientes laborais saudáveis deve integrar as políticas de proteção social e de segurança ocupacional, uma vez que o trabalho pode representar tanto um fator de proteção quanto um fator de risco para a saúde mental.

Dessa forma, os resultados encontrados evidenciam que a saúde mental constitui elemento indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A construção de ambientes organizacionais saudáveis exige a adoção de medidas preventivas, políticas institucionais de apoio psicológico e mecanismos de fiscalização capazes de assegurar condições dignas de trabalho. Assim, a proteção da saúde mental deve ser compreendida como parte integrante do direito à saúde, à dignidade humana e à valorização do trabalho, princípios fundamentais previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

3.2 Limites da legislação trabalhista brasileira na proteção da saúde mental do trabalhador

A análise da legislação trabalhista brasileira permitiu identificar avanços importantes na proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Entretanto, os resultados obtidos demonstram que ainda existem limitações significativas no tratamento jurídico específico da saúde mental no ambiente de trabalho. Embora a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras (NRs) estabeleçam garantias relacionadas à proteção do trabalhador, observa-se que grande parte dessas normas foi estruturada historicamente para enfrentar riscos físicos e acidentes laborais,

deixando em segundo plano os fatores psicossociais que afetam a saúde mental.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Da mesma forma, o artigo 6º reconhece a saúde como direito social fundamental. Apesar dessas garantias constitucionais, a legislação infraconstitucional ainda apresenta dificuldades para transformar tais princípios em mecanismos específicos de proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Nesse contexto, verifica-se que a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece diversas obrigações relacionadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. O artigo 157 da CLT determina que as empresas devem cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, adotando medidas destinadas à proteção dos empregados. Todavia, a legislação não apresenta disposições detalhadas acerca da prevenção dos riscos psicossociais, como estresse ocupacional, assédio moral, síndrome de burnout e outras formas de adoecimento mental relacionadas ao ambiente laboral.

Os resultados encontrados na literatura demonstram que essa lacuna legislativa tem sido objeto de críticas por parte de pesquisadores e especialistas da área do Direito do Trabalho. Conforme destaca Delgado (2023), a proteção jurídica da saúde do trabalhador deve abranger não apenas a integridade física, mas também os aspectos psicológicos que influenciam sua qualidade de vida e capacidade produtiva.

De acordo com Delgado (2023), a proteção ao meio ambiente de trabalho deve abranger não apenas os riscos físicos, mas também os fatores organizacionais e psicossociais capazes de afetar a saúde mental dos trabalhadores. Para o autor, a preservação da integridade psicológica constitui requisito essencial para a efetivação da dignidade humana e dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

A análise dos documentos consultados demonstra que a legislação brasileira avançou recentemente com a atualização de normas

relacionadas à gestão de riscos ocupacionais. A inclusão dos riscos psicossociais nos debates sobre saúde e segurança do trabalho representa um passo importante para o reconhecimento institucional da saúde mental como componente essencial da proteção ao trabalhador. Contudo, os estudos analisados apontam que a implementação prática dessas medidas ainda enfrenta desafios relacionados à fiscalização, à capacitação dos empregadores e à própria cultura organizacional existente em muitas empresas.

Outro aspecto identificado refere-se à dificuldade de caracterização do nexo causal entre o ambiente de trabalho e determinados transtornos mentais. Diferentemente dos acidentes típicos ou das doenças ocupacionais tradicionalmente reconhecidas, os transtornos psicológicos frequentemente apresentam causas multifatoriais, envolvendo aspectos pessoais, familiares, sociais e profissionais. Essa característica pode dificultar o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e a responsabilização dos empregadores.

Segundo Oliveira (2020), a ausência de critérios objetivos e uniformes para avaliação dos riscos psicossociais contribui para a insegurança jurídica existente na matéria. O autor destaca que muitos casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho acabam sendo tratados de forma individualizada, sem o devido reconhecimento dos fatores organizacionais que contribuíram para sua ocorrência.

Além disso, os resultados da pesquisa evidenciaram que o assédio moral continua sendo um dos principais problemas relacionados à saúde mental nas relações de trabalho. Embora a prática seja amplamente repudiada pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista, o ordenamento jurídico brasileiro ainda não possui uma lei federal específica que regule de forma abrangente a matéria. Em consequência, a proteção jurídica dos trabalhadores vítimas de assédio moral ocorre principalmente por meio da aplicação dos princípios constitucionais, das normas gerais de proteção à dignidade humana e das decisões proferidas pelos tribunais.

Tabela 2 – Instrumentos normativos relacionados à proteção da saúde mental do trabalhador

Instrumento Normativo	Principais disposições	Limitações identificadas
Constituição Federal de 1988	Direito à saúde, dignidade humana e redução dos riscos do trabalho	Não apresenta regras específicas sobre saúde mental ocupacional
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Normas de segurança e medicina do trabalho	Pouca abordagem dos riscos psicossociais
Normas Regulamentadoras (NRs)	Gestão de riscos ocupacionais e prevenção de acidentes	Implementação ainda desigual entre as empresas
Convenções e Recomendações da OIT	Diretrizes internacionais de proteção ao trabalhador	Dependem de incorporação e fiscalização nacional
Jurisprudência Trabalhista	Reconhecimento de danos morais e adoecimento ocupacional	Atuação geralmente posterior ao dano já ocorrido

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (1988), Brasil (1943), OIT (2022), Delgado (2023) e Oliveira (2020).

Os resultados também demonstram que a atuação da Justiça do Trabalho tem desempenhado papel relevante na proteção da saúde mental dos trabalhadores. Diversas decisões judiciais reconhecem o dever dos empregadores de adotar medidas preventivas capazes de reduzir os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral. Entretanto,

observa-se que a intervenção judicial geralmente ocorre após a ocorrência do dano, não substituindo a necessidade de políticas preventivas mais eficazes.

Nesse sentido, Barros (2021) ressalta que a efetividade da proteção à saúde mental depende da articulação entre normas jurídicas, fiscalização estatal e responsabilidade social das empresas. Segundo a autora, a simples existência de dispositivos legais não garante, por si só, a proteção dos trabalhadores, sendo necessária a implementação concreta de práticas organizacionais voltadas à promoção do bem-estar psicológico.

Outro resultado importante identificado na literatura refere-se à influência da cultura organizacional sobre a efetividade das normas de proteção. Em ambientes empresariais marcados por metas excessivas, competitividade exacerbada e valorização exclusiva dos resultados financeiros, mesmo a existência de mecanismos legais pode mostrar-se insuficiente para prevenir o adoecimento mental. Por essa razão, diversos autores defendem que a proteção jurídica deve ser acompanhada por mudanças estruturais na gestão das organizações.

Os dados analisados permitem concluir que a legislação trabalhista brasileira possui fundamentos importantes para a proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente por meio dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito à saúde. Contudo, persistem lacunas normativas relacionadas à regulamentação específica dos riscos psicossociais, à prevenção do adoecimento mental e à fiscalização das condições organizacionais que afetam o equilíbrio psicológico dos trabalhadores.

Dessa forma, os resultados obtidos evidenciam a necessidade de aperfeiçoamento do ordenamento jurídico brasileiro, com a criação e fortalecimento de instrumentos normativos capazes de promover uma proteção mais efetiva da saúde mental no ambiente de trabalho. A ampliação das políticas preventivas, o fortalecimento da fiscalização e a valorização das diretrizes internacionais constituem medidas fundamentais para a construção de ambientes

laborais mais saudáveis, seguros e compatíveis com os direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.3 O papel das empresas na promoção da saúde mental e do bem-estar psicológico

Os resultados obtidos na literatura analisada demonstram que a proteção da saúde mental dos trabalhadores não depende exclusivamente da existência de normas jurídicas ou da atuação dos órgãos de fiscalização. As empresas desempenham papel fundamental na construção de ambientes laborais saudáveis, sendo responsáveis pela adoção de políticas, programas e práticas organizacionais capazes de prevenir o adoecimento psicológico e promover o bem-estar dos colaboradores.

Nas últimas décadas, o conceito de saúde ocupacional passou por significativa transformação. Se anteriormente a preocupação empresarial estava voltada principalmente para a prevenção de acidentes físicos, atualmente observa-se uma ampliação do entendimento acerca da necessidade de proteger também a saúde emocional e psicológica dos trabalhadores. Essa mudança decorre tanto do aumento dos índices de transtornos mentais relacionados ao trabalho quanto da compreensão de que o bem-estar psicológico influencia diretamente a produtividade, o clima organizacional e a sustentabilidade das organizações.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambientes de trabalho saudáveis são aqueles nos quais empregadores e trabalhadores colaboram continuamente para promover a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os envolvidos. Nesse sentido, a saúde mental deixa de ser compreendida apenas como uma questão individual e passa a ser reconhecida como um elemento estratégico para o desenvolvimento das organizações.

Os estudos analisados indicam que empresas que investem em programas de promoção da saúde mental tendem a apresentar menores índices de absenteísmo, afastamentos previdenciários, rotatividade de pessoal e conflitos internos. Além disso, tais organizações geralmente registram melhores níveis de

satisfação profissional, comprometimento dos colaboradores e qualidade das relações interpessoais.

Ao abordar a responsabilidade das organizações na proteção da saúde mental, Seligmann-Silva afirma.

Conforme Seligmann-Silva (2011), a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho exige a adoção de medidas preventivas incorporadas à cultura organizacional. A autora destaca que a prevenção do adoecimento psicológico depende da revisão das práticas de gestão e da construção de ambientes que valorizem o respeito, a cooperação, o reconhecimento profissional e o bem-estar dos trabalhadores.

A análise dos materiais consultados revelou que diversas estratégias podem ser adotadas pelas empresas para promover ambientes de trabalho mais saudáveis. Entre as medidas mais frequentemente citadas encontram-se a flexibilização de jornadas, a implementação de programas de apoio psicológico, a realização de treinamentos voltados à saúde emocional, o desenvolvimento de lideranças humanizadas e a criação de canais seguros para denúncia de assédio moral e outras formas de violência psicológica.

Outro aspecto identificado refere-se à importância da atuação das lideranças. Os resultados demonstram que gestores exercem influência significativa sobre a saúde mental das equipes. Lideranças baseadas exclusivamente em cobranças excessivas, pressão constante e metas irrealistas tendem a contribuir para o aumento dos níveis de estresse ocupacional. Em contrapartida, gestores que promovem diálogo, apoio institucional e reconhecimento profissional favorecem a construção de ambientes mais equilibrados e produtivos.

Segundo Dejours (1992), o reconhecimento constitui um dos principais fatores de proteção à saúde mental no trabalho. Para o autor, quando o trabalhador percebe que seu esforço é valorizado pela organização e pelos colegas, há fortalecimento da identidade profissional e redução das possibilidades de sofrimento psíquico. Em sentido oposto, a ausência de reconhecimento pode gerar

sentimentos de inutilidade, desmotivação e adoecimento emocional.

Tabela 3 – Principais práticas empresariais voltadas à promoção da saúde mental

Instrumento Normativo	Principais disposições	Limitações identificadas
Constituição Federal de 1988	Direito à saúde, dignidade humana e redução dos riscos do trabalho	Não apresenta regras específicas sobre saúde mental ocupacional
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Normas de segurança e medicina do trabalho	Pouca abordagem dos riscos psicossociais
Normas Regulamentadoras (NRs)	Gestão de riscos ocupacionais e prevenção de acidentes	Implementação ainda desigual entre as empresas
Convenções e Recomendações da OIT	Diretrizes internacionais de proteção ao trabalhador	Dependem de incorporação e fiscalização nacional
Jurisprudência Trabalhista	Reconhecimento de danos morais e adoecimento ocupacional	Atuação geralmente posterior ao dano já ocorrido

Fonte: Elaborado pela autora com base em Dejours (1992), Seligmann-Silva (2011), OIT (2022) e OMS (2022).

Os resultados também evidenciaram que a prevenção dos transtornos mentais deve ocorrer de forma contínua e integrada. Muitas organizações ainda concentram suas ações em iniciativas pontuais, como palestras

motivacionais ou campanhas temporárias de conscientização. Embora essas medidas possam contribuir para ampliar o debate sobre o tema, os estudos analisados indicam que elas apresentam eficácia limitada quando não são acompanhadas por mudanças estruturais nas condições de trabalho.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho destaca que os empregadores devem identificar, avaliar e controlar os riscos psicossociais presentes no ambiente laboral da mesma forma que realizam a gestão dos riscos físicos e ocupacionais. Tal orientação demonstra que a saúde mental deve integrar as políticas permanentes de saúde e segurança do trabalho, deixando de ser tratada como questão secundária ou exclusivamente individual.

Além disso, verificou-se que a adoção de práticas voltadas à promoção da saúde mental produz benefícios que ultrapassam o bem-estar dos trabalhadores. Os estudos analisados apontam impactos positivos na produtividade, na inovação, na retenção de talentos e na imagem institucional das organizações. Dessa forma, investir em saúde mental não representa apenas uma obrigação ética e social, mas também uma estratégia de gestão capaz de gerar resultados positivos para empresas e trabalhadores.

Outro aspecto relevante identificado na literatura refere-se à necessidade de combate ao estigma associado aos transtornos mentais. Muitos trabalhadores ainda evitam buscar ajuda profissional por receio de discriminação, preconceito ou prejuízos à carreira. Essa realidade reforça a importância de as organizações promoverem uma cultura de acolhimento, respeito e apoio aos colaboradores que enfrentam dificuldades emocionais.

Diante dos resultados apresentados, observa-se que as empresas ocupam posição estratégica na promoção da saúde mental e do bem-estar psicológico. Embora a legislação estabeleça parâmetros mínimos de proteção, a efetividade dessas garantias depende, em grande medida, do comprometimento organizacional com a construção de ambientes laborais saudáveis. Assim, a implementação de políticas

preventivas, programas de apoio psicológico e modelos de gestão humanizados constitui medida essencial para reduzir os índices de adoecimento mental e promover melhores condições de trabalho.

3.4 Desafios e perspectivas para o fortalecimento da proteção da saúde mental no trabalho

Os resultados obtidos ao longo desta pesquisa evidenciam que a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho constitui um dos principais desafios das relações laborais contemporâneas. Embora tenham ocorrido avanços significativos no reconhecimento da importância do bem-estar psicológico dos trabalhadores, ainda persistem obstáculos que dificultam a efetivação de ambientes laborais verdadeiramente saudáveis, inclusivos e compatíveis com os princípios da dignidade humana e da valorização social do trabalho.

Entre os principais desafios identificados encontra-se a necessidade de superar uma visão tradicional da saúde ocupacional, historicamente centrada nos riscos físicos e acidentes de trabalho. Conforme demonstrado nos estudos analisados, os riscos psicossociais têm adquirido crescente relevância em razão das transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais ocorridas nas últimas décadas. Nesse cenário, torna-se imprescindível que as políticas de saúde e segurança do trabalho sejam ampliadas para contemplar de forma efetiva os fatores relacionados ao sofrimento psicológico e ao adoecimento mental.

Segundo Antunes (2020), as novas formas de organização do trabalho têm produzido impactos profundos sobre a saúde dos trabalhadores. Para o autor, a intensificação da produtividade, a flexibilização das relações laborais e a crescente insegurança profissional contribuem para o aumento das situações de desgaste físico emocional e para perda de poderes do trabalhador. Para Antunes (2020), as transformações ocorridas no mundo do trabalho ampliaram os mecanismos de controle, cobrança e intensificação das atividades laborais. Esse cenário contribui para o aumento de doenças profissionais, que devem ser compreendidas

também como reflexo das condições estruturais das relações de trabalho contemporâneas.

A análise da literatura também permitiu identificar que um dos grandes desafios para a promoção da saúde mental está relacionado ao combate ao estigma ainda existente em torno dos transtornos psicológicos. Apesar dos avanços científicos e da ampliação dos debates sobre o tema, muitos trabalhadores continuam enfrentando preconceitos quando manifestam sintomas de ansiedade, depressão ou esgotamento emocional. Em diversas organizações, a busca por apoio psicológico ainda é interpretada de forma equivocada como demonstração de fragilidade ou incapacidade profissional.

Nesse sentido, Zanelli (2014) ressalta que a construção de ambientes organizacionais saudáveis exige mudanças culturais profundas, capazes de promover relações de trabalho baseadas no respeito, na cooperação e na valorização da saúde integral dos trabalhadores. Segundo o autor, o enfrentamento dos problemas relacionados à saúde mental depende não apenas de intervenções individuais, mas também da transformação das práticas organizacionais que contribuem para o surgimento do sofrimento psíquico.

Outro desafio relevante refere-se à necessidade de fortalecimento das políticas públicas voltadas à prevenção dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. Os resultados demonstram que a atuação estatal continua sendo essencial para a construção de mecanismos de fiscalização, orientação e responsabilização capazes de garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, a atuação conjunta entre órgãos governamentais, empregadores, sindicatos e instituições de pesquisa mostra-se fundamental para o desenvolvimento de estratégias preventivas mais eficazes.

A literatura analisada também aponta que a educação corporativa pode desempenhar papel estratégico na promoção da saúde mental. Programas de capacitação destinados a gestores e trabalhadores contribuem para a identificação precoce de sinais de sofrimento psicológico, para a redução do preconceito e para a

construção de ambientes organizacionais mais acolhedores. Conforme argumenta Limongi-França (2017), organizações que investem em qualidade de vida no trabalho tendem a obter benefícios tanto para os trabalhadores quanto para os resultados institucionais, fortalecendo o equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

Tabela 4 – Principais desafios e perspectivas para a proteção da saúde mental no trabalho

Desafios identificados	Perspectivas de fortalecimento
Crescimento dos riscos psicossociais	Ampliação das políticas preventivas
Lacunas normativas sobre saúde mental	Aperfeiçoamento da legislação trabalhista
Estigma relacionado aos transtornos mentais	Campanhas educativas e conscientização
Falta de capacitação das lideranças	Formação de gestores humanizados
Fiscalização insuficiente	Fortalecimento da atuação dos órgãos competentes
Ambientes organizacionais excessivamente competitivos	Promoção de culturas organizacionais saudáveis
Ausência de programas permanentes de apoio psicológico	Implementação de ações contínuas de acolhimento

Fonte: Elaborado pela autora com base em Antunes (2020), Zanelli (2014), Limongi-França (2017) e OIT (2022).

Outro aspecto observado refere-se à crescente valorização do conceito de trabalho decente, amplamente difundido pela Organização Internacional do Trabalho. Tal conceito ultrapassa a mera garantia de emprego e remuneração, abrangendo também condições

laborais que promovam segurança, respeito, inclusão social e proteção à saúde física e mental dos trabalhadores. Sob essa perspectiva, a promoção da saúde mental passa a ser compreendida como elemento indispensável para a concretização dos direitos humanos no contexto das relações de trabalho.

Adicionalmente, os estudos analisados evidenciam que o futuro das relações laborais dependerá cada vez mais da capacidade das organizações de equilibrar desempenho econômico e responsabilidade social. Empresas que reconhecem a importância da saúde mental tendem a apresentar melhores indicadores de produtividade, engajamento e retenção de talentos, demonstrando que o cuidado com os trabalhadores não representa apenas uma obrigação legal ou ética, mas também uma estratégia sustentável de gestão.

Por fim, os resultados desta pesquisa permitem concluir que o fortalecimento da proteção da saúde mental no ambiente de trabalho exige ações integradas envolvendo o Estado, as organizações e a sociedade. A construção de ambientes laborais saudáveis depende da atualização das normas jurídicas, da ampliação das políticas públicas, do fortalecimento da fiscalização e da adoção de práticas organizacionais comprometidas com a dignidade humana. Somente por meio dessa atuação conjunta será possível enfrentar os desafios impostos pelas transformações do mundo do trabalho e garantir condições adequadas para o desenvolvimento pessoal, profissional e social dos trabalhadores.

4. Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, com enfoque nos limites da legislação trabalhista brasileira e no papel das empresas na promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. A partir da revisão bibliográfica e documental realizada, foi possível compreender que a saúde mental constitui um elemento fundamental para a garantia da dignidade humana, da qualidade de vida e da efetivação dos direitos fundamentais

no contexto das relações laborais contemporâneas.

Os resultados obtidos demonstraram que o ambiente de trabalho exerce influência significativa sobre a saúde psicológica dos trabalhadores, podendo atuar tanto como fator de proteção quanto como elemento desencadeador de sofrimento psíquico. Fatores como jornadas excessivas, sobrecarga de atividades, metas inalcançáveis, assédio moral, insegurança profissional e ausência de reconhecimento foram identificados na literatura como importantes causas de adoecimento mental, contribuindo para o aumento dos casos de ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de burnout.

No que se refere ao primeiro objetivo específico, verificou-se que a legislação trabalhista brasileira possui mecanismos relevantes para a proteção da saúde dos trabalhadores, especialmente por meio dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito à saúde. Contudo, a pesquisa evidenciou que ainda existem limitações significativas quanto ao tratamento específico da saúde mental no ambiente laboral. Embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Normas Regulamentadoras estabeleçam diretrizes relacionadas à segurança e saúde ocupacional, observa-se a existência de lacunas normativas voltadas à prevenção dos riscos psicossociais e ao enfrentamento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Em relação ao segundo objetivo específico, a análise dos estudos consultados permitiu identificar que os principais problemas psicológicos associados ao ambiente de trabalho são a ansiedade, a depressão, o estresse ocupacional e a síndrome de burnout. Tais condições têm sido cada vez mais frequentes em razão das transformações ocorridas no mundo do trabalho, especialmente diante da intensificação da produtividade, da competitividade organizacional e da crescente pressão por resultados. Além dos prejuízos à saúde dos trabalhadores, esses transtornos geram impactos sociais, econômicos e institucionais relevantes, afetando a

produtividade, aumentando os afastamentos laborais e comprometendo a qualidade das relações profissionais.

Quanto ao terceiro objetivo específico, constatou-se que as empresas desempenham papel essencial na promoção da saúde mental e do bem-estar psicológico dos trabalhadores. Os resultados apontaram que organizações que investem em programas de apoio psicológico, desenvolvimento de lideranças humanizadas, políticas de qualidade de vida e prevenção dos riscos psicossociais apresentam melhores condições para promover ambientes laborais saudáveis. Verificou-se, ainda, que a adoção de práticas preventivas beneficia não apenas os trabalhadores, mas também as próprias organizações, contribuindo para a redução do absenteísmo, da rotatividade e dos conflitos internos, além de favorecer o aumento do engajamento e da produtividade.

A hipótese inicialmente levantada foi confirmada pelos resultados encontrados. A pesquisa demonstrou que a legislação trabalhista brasileira, embora possua fundamentos importantes para a proteção da saúde dos trabalhadores, ainda não contempla de forma plenamente satisfatória os desafios relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho. Da mesma forma, verificou-se que a insuficiência de políticas organizacionais e a fragilidade de mecanismos preventivos contribuem para a permanência de condições que favorecem o adoecimento psicológico dos trabalhadores.

Diante desse cenário, conclui-se que a promoção da saúde mental no trabalho exige uma atuação conjunta entre Estado, empregadores. O fortalecimento das normas jurídicas, a ampliação da fiscalização, o desenvolvimento de políticas públicas específicas e a implementação de práticas organizacionais voltadas ao bem-estar psicológico constituem medidas indispensáveis para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, seguros e humanizados.

Por fim, destaca-se que a saúde mental deve ser compreendida como parte integrante da proteção integral ao trabalhador e como requisito essencial para a concretização dos princípios constitucionais que orientam as

relações de trabalho no Brasil. Investir na prevenção do adoecimento psicológico, na valorização humana e na promoção da qualidade de vida no ambiente laboral não representa apenas uma obrigação legal ou ética, mas também uma condição necessária para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e comprometida com a dignidade da pessoa humana.

5. Referências

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 jun. 2026.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 jun. 2026.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2023.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Mental health at work: policy brief**. Genebra: International Labour Organization, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_856976/lang-en/index.htm. Acesso em: 05 jun. 2026.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **World mental health report: transforming mental health for all**. Genebra: World Health Organization, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>. Acesso em: 05 jun. 2026.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2017.
- ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2014.