



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS PROFESSOR BARROS ARAÚJO
CURSO: BACHARELADO EM DIREITO



FRANCISCO SAMUEL DA SILVA MENESES

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E
PROPOSTAS PARA A PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL**

PICOS – PI
2025

FRANCISCO SAMUEL DA SILVA MENESES

**Saúde mental no ambiente de trabalho: análise jurídica e propostas para a
promoção de um ambiente laboral saudável**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para aprovação na disciplina Monografia II do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí, Campus Professor Barros Araújo em Picos-PI.

Orientadora: Prof. Ma. Ingrid Medeiros Lustosa
Diniz Ribeiro

**PICOS – PI
2025**

M543s Meneses, Francisco Samuel da Silva.

Saúde mental no ambiente de trabalho: análise jurídica e propostas para a promoção de um ambiente laboral saudável / Francisco Samuel da Silva Meneses. - 2025.

43f.: il.

Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Estadual do Piauí, Picos, 2025.

"Orientação: Prof. Ma. Ingrid Medeiros Lustosa Diniz Ribeiro".

1. Saúde Mental no Trabalho. 2. Direito do Trabalho. 3. Riscos Psicossociais. 4. Norma Regulamentadora 1. 5. Lei 14.831. I. Ribeiro, Ingrid Medeiros Lustosa Diniz . II. Título.

CDD 344.01

FRANCISCO SAMUEL DA SILVA MENESES

**SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE JURÍDICA E
PROPOSTAS PARA A PROMOÇÃO DE UM AMBIENTE LABORAL SAUDÁVEL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito para aprovação na disciplina Monografia II do Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual do Piauí, Campus Professor Barros Araújo em Picos-PI.

Orientadora: Prof. Ma. Ingrid Medeiros Lustosa Diniz Ribeiro

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa. Ma. Ingrid Medeiros Lustosa Diniz Ribeiro (Orientadora)

Universidade Estadual do Piauí

Membro: Profa. Ma. Joicyara Bernardes de Lima Ferreira (Avaliadora)

Universidade Estadual do Piauí

Membro: Profa. Dra. Amélia Coelho Rodrigues Maciel (Avaliadora)

Universidade Estadual do Piauí

AGRADECIMENTOS

A conclusão deste Trabalho de Conclusão de Curso representa a materialização de um sonho, um ciclo que se fecha. Esta conquista, embora leve minha assinatura, foi construída por muitas mãos, mentes e corações. É com imensa alegria e reverência que dedico esta página àqueles que iluminaram minha trajetória.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus. Pela força que me concedeu nos momentos de exaustão, pela clareza nos instantes de dúvida e pela fé que renovou minha esperança dia após dia. Toda honra e toda glória sejam dadas a Ele.

Aos meus pais, Francisco e Sandra, meus alicerces. Vocês são a definição de amor incondicional. Obrigado por cada sacrifício silencioso, por cada palavra de incentivo e por jamais me deixarem esquecer o valor da educação. Esta vitória é, e sempre será, nossa.

À minha querida avó, Francisca. Suas orações, seu carinho e sua sabedoria ancestral foram um porto seguro para mim. Sua bênção foi fundamental em cada passo que dei.

À minha esposa, Mariane. Você foi meu refúgio e minha maior incentivadora. Agradeço por sua paciência infinita nos longos períodos de ausência, pela compreensão nos momentos de estresse e por ser a companheira extraordinária que segurou minha mão e me lembrou do nosso propósito. Seu amor transformou o peso deste desafio em uma jornada mais leve.

À minha orientadora, Professora Mestra Ingrid Medeiros Lustosa Diniz Ribeiro. Sua condução foi um verdadeiro farol. Agradeço profundamente por sua paciência exemplar, pelo rigor metodológico, pela disponibilidade constante e pela sabedoria em transformar minhas dúvidas em caminhos viáveis. Sua confiança neste projeto foi o alicerce para sua realização.

Aos ilustres membros da banca examinadora, Professora Doutora Amélia Coelho Rodrigues Maciel e Professora Mestra Joicyara Bernardes de Lima Ferreira. Agradeço imensamente por aceitarem o convite, pelo tempo dedicado à leitura atenta deste trabalho e pelas valiosas contribuições. As observações de vossas senhorias não apenas enriqueceram esta pesquisa, mas também minha formação acadêmica.

Agradeço, por fim, ao próprio desafio. Às noites em claro, aos artigos complexos e à superação dos meus próprios limites. O processo de pesquisa ensina

humildade e resiliência, lições que levarei para além dos muros da academia.

A todos que, mesmo não citados nominalmente, torceram por mim e fizeram parte desta história, meu mais profundo e sincero obrigado.

"Liderança não é sobre estar no comando. É sobre cuidar daqueles que estão sob sua responsabilidade."

Simon Sinek

Resumo

A saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se um desafio central na sociedade contemporânea, evidenciado pelo alarmante aumento dos afastamentos por transtornos mentais, que superaram 472 mil casos no Brasil em 2024 (inss, 2024). Diante desta realidade, este estudo tem como objetivo geral analisar o impacto da saúde mental no trabalho sob a perspectiva jurídica e propor estratégias eficazes para a promoção de um ambiente laboral saudável. A metodologia utilizada foi a pesquisa quanti-qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com base em análise bibliográfica e documental, focando no período de 2020 a 2024. Os resultados demonstram que, além dos custos humanos, os impactos econômicos são vastos, incluindo perdas significativas com absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, conforme detalhado nos diagnósticos estatísticos. Juridicamente, o estudo identifica uma transição crucial no ordenamento brasileiro: de um modelo historicamente reativo para um modelo preventivo. Os marcos dessa mudança são a atualização da Norma Regulamentadora 01 (NR-01), que torna obrigatória a inclusão dos Fatores de Riscos Psicossociais (FRPS) no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), e a promulgação da Lei 14.831/2024, que incentiva boas práticas através do Certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental". Conclui-se que a gestão da saúde mental é um imperativo jurídico e de sustentabilidade empresarial, exigindo uma abordagem sistêmica focada na gestão de riscos na fonte, no combate ao assédio e na promoção de uma cultura organizacional de suporte.

Palavras-chave: Saúde Mental no Trabalho. Direito do Trabalho. Riscos Psicossociais. NR-01. Lei 14.831.

ABSTRACT

Mental health in the workplace has become a central challenge in contemporary society, evidenced by the alarming increase in leaves of absence due to mental disorders, which exceeded 472,000 cases in Brazil in 2024 (Inss, 2024). Given this reality, this study's general objective is to analyze the impact of mental health at work from a legal perspective and to propose effective strategies for promoting a healthy work environment. The methodology used was quantitative-qualitative, exploratory, and descriptive research, based on bibliographic and documentary analysis, focusing on the 2020-2024 period. The results demonstrate that, in addition to human costs, the economic impacts are vast, including significant losses from absenteeism, presenteeism, and turnover, as detailed in the statistical diagnoses. Legally, the study identifies a crucial transition in the Brazilian legal framework: from a historically reactive model to a preventive one. The landmarks of this change are the update of Regulatory Standard 01 (NR-01), which mandates the inclusion of Psychosocial Risk Factors (PRFs) in Occupational Risk Management (GRO), and the enactment of Law 14.831/2024, which encourages good practices through the "Mental Health Promoting Company" Certificate. It is concluded that mental health management is a legal and business sustainability imperative, requiring a systemic approach focused on managing risks at the source, combating harassment, and promoting a supportive organizational culture.

Keywords: Mental Health at Work. Labor Law. Psychosocial Risks. NR-01. Law 14.831.

LISTA DE ABREVIATURAS

- ABNT** - Associação Brasileira de Normas Técnicas
- ANAMT** - Associação Nacional de Medicina do Trabalho
- Art.** - Artigo
- CF/88** - Constituição Federal de 1988
- CID** - Classificação Internacional de Doenças
- CID-11** - Classificação Internacional de Doenças, 11ª Revisão
- CLT** - Consolidação das Leis do Trabalho
- CPC** - Código de Processo Civil
- ESG** - *Environmental, Social and Governance* (Ambiental, Social e Governança)
- FGTS** - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- FRPS** - Fatores de Riscos Psicossociais
- GRO** - Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
- GRP** - Gestão de Riscos Psicossociais
- INSS** - Instituto Nacional do Seguro Social
- ISO** - *International Organization for Standardization* (Organização Internacional de Normalização)
- MPT** - Ministério Público do Trabalho
- MTE** - Ministério do Trabalho e Emprego
- NBR** - Norma Brasileira (registrada pela ABNT)
- NR** - Norma Regulamentadora
- NR-01** - Norma Regulamentadora nº 1
- OIT** - Organização Internacional do Trabalho
- OMS** - Organização Mundial da Saúde
- PGR** - Programa de Gerenciamento de Riscos
- RH** - Recursos Humanos
- SST** - Saúde e Segurança no Trabalho
- SUS** - Sistema Único de Saúde
- TMC** - Transtornos Mentais e Comportamentais
- TMRT** - Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho
- TST** - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

Espaço reservado a ficha catalográfica.....	2
1 INTRODUÇÃO	11
2 FATORES PSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS QUE AFETAM NEGATIVAMENTE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES.....	14
3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA RELACIONADA À PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO	18
4 DIAGNÓSTICOS ESTATÍSTICOS QUE DEMONSTRAM OS IMPACTOS DOS TRANSTORNOS MENTAIS NA PRODUTIVIDADE E NAS RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS	24
5 MEDIDAS E POLÍTICAS PÚBLICAS OU EMPRESARIAIS VOLTADAS À PREVENÇÃO E À PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO	28
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente, a saúde mental no ambiente de trabalho tornou-se um tema central nas discussões sobre bem-estar corporativo e produtividade. A crescente exigência por desempenho, associada às transformações do mercado de trabalho, tem elevado os níveis de estresse, ansiedade e outros transtornos psicológicos entre profissionais de diversas áreas. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022), os transtornos mentais já representam uma das principais causas de afastamento laboral em todo o mundo, gerando impactos diretos nas empresas, como queda de produtividade, aumento do absenteísmo e elevados custos com rotatividade de funcionários. Em uma publicação feita pelo site de notícias “g1” em 2025, foi apontado, seguindo com dados da Previdência Social, os afastamentos relacionados a transtornos psicológicos e o quanto cresceram significativamente nos últimos anos, onde parte como exemplo desde o ano de 2014 até o ano de 2024, evidenciando a necessidade urgente de políticas eficazes (Brasil, 2025).

Perante o exposto, em março de 2022, a OMS divulgou um resumo científico afirmando que, durante a pandemia, a prevalência de depressão e ansiedade aumentaram em cerca de 25% (OMS, 2022). Essa alta foi vista como uma consequência do isolamento social necessário para combater o vírus. No Brasil, nos dois anos mais críticos da crise sanitária (2020 e 2021), o INSS registrou mais de 530 mil afastamentos por problemas de saúde mental, o que reforça essa situação preocupante (Fiocruz, 2023).

Diante desse cenário, a legislação trabalhista tem um papel fundamental na proteção dos trabalhadores e na construção de ambientes mais saudáveis. Apesar de avanços, como a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que inclui a gestão dos riscos psicossociais, muitas empresas ainda encontram dificuldades para implementar medidas efetivas. Em contraste, alguns países já adotam políticas abrangentes de saúde mental no trabalho, garantindo suporte psicológico, programas de prevenção e ambientes mais equilibrados. Isso demonstra a necessidade de um olhar mais atento sobre o ordenamento jurídico brasileiro e sua capacidade de enfrentar os desafios da saúde mental no ambiente corporativo.

Nesse interim, a saúde mental no ambiente de trabalho, nos últimos anos, tornou-se uma prioridade crescente. Ainda sobre a publicação do jornal de notícias da Globo (g1), em 2024, o Brasil registrou um aumento de mais de 63% nos afastamentos

por transtornos mentais e comportamentais, totalizando mais de 400 mil casos, segundo dados do Ministério da Previdência Social (Brasil, 2024). Esse cenário evidencia a urgência de adaptação e atenção à saúde mental nas empresas, excepcionalmente diante das modificações previstas com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que entra em vigor em 26 de maio de 2026.

Apesar dos avanços na legislação trabalhista, a abordagem da saúde mental no ambiente corporativo ainda é limitada, frequentemente restrita à prevenção de acidentes físicos, enquanto aspectos psicológicos são negligenciados. A ausência de medidas eficazes compromete não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a produtividade e a sustentabilidade das organizações. É neste interim que se vê a importância de valorizar os profissionais, pois empresas que investem em saúde mental demonstram um compromisso com a responsabilidade social e com o bem-estar de seus colaboradores, o que contribui para a construção de uma marca empregadora forte.

Nesse viés, surge a seguinte problemática do presente trabalho: Como o ordenamento jurídico brasileiro enfrenta os desafios relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho e quais medidas podem ser propostas para proteger os trabalhadores e, simultaneamente, beneficiar as organizações com maior engajamento e produtividade, garantindo um ambiente laboral saudável?

A presente pesquisa teve como objetivo geral analisar o impacto da saúde mental no ambiente de trabalho, com foco na perspectiva jurídica e na proposição de estratégias eficazes para a promoção de um ambiente laboral que preserve e incentive o bem-estar dos trabalhadores. Partindo desse ponto, os objetivos específicos baseiam-se em: Identificar os principais fatores psicossociais e organizacionais que afetam negativamente a saúde mental dos trabalhadores; examinar a legislação trabalhista brasileira relacionada à proteção da saúde mental no trabalho, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Normas Regulamentadoras; analisar diagnósticos estatísticos que demonstrem os impactos dos transtornos mentais na produtividade e nas relações organizacionais; propor medidas e políticas públicas ou empresariais voltadas à prevenção e à promoção de saúde mental no ambiente corporativo.

No que se refere a presente pesquisa, a saúde mental no ambiente de trabalho é uma problemática que exige ação urgente. Por sua vez, este estudo enfrentou esse desafio com uma metodologia quanti-qualitativa, exploratória e descritiva, além da

análise de conteúdos bibliográficos, que ilustram os impactos exorbitantes dos transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) e propõe soluções transformadoras.

Alinhada aos objetivos de identificar fatores psicossociais, analisar a legislação brasileira, mapear impactos na produtividade e propor políticas, a pesquisa focou mais precisamente no período entre 2020 à 2024, período marcado por um aumento alarmante nos afastamentos por TMRT, de 200.244 em 2021 para 472.328 em 2024, com 62% dos casos entre mulheres de 30-50 anos (Brasil, 2024).

Isto posto, dar-se-á assim a pesquisa bibliográfica, conduzida em SciELO e CAPES (2020-2024); aborda Schein (2010), que define a cultura organizacional; fundamenta-se em Dejours (2004), que desvenda o sofrimento psíquico laboral; Seligmann-Silva (2010), que alerta para o desgaste mental; Zanelli (2018), que mapeia riscos psicossociais, bem como demais autores apresentados na presente pesquisa e complementada por diretrizes da OMS (Oms, 2022) e OIT (Convenção nº 190, 2019).

Assim, para a coleta de dados deste estudo, foi de suma importância a análise de estudos autênticos e das legislações análogas ao tema, tais quais, leis, como a Lei 14.831 de 2024, decretos e jurisprudências oportunas. Dados quantitativos apresentados foram processados em tabelas, e os qualitativos, analisados por conteúdo, para embasar propostas ancoradas na CLT e NR-01 (2025), visando reduzir tais afastamentos.

Para a consecução dos objetivos propostos, a presente pesquisa foi estruturada em capítulos que seguem uma progressão lógica. O Capítulo 2 destina-se a identificar os principais fatores de risco psicossociais (FRPS) no ambiente laboral, analisando desde a cultura organizacional até o reconhecimento da Síndrome de Burnout como doença ocupacional. O Capítulo 3 examina o arcabouço jurídico brasileiro de proteção, abordando os fundamentos constitucionais, as diretrizes da CLT e, com especial ênfase, os avanços trazidos pela atualização da NR-01 e pela promulgação da Lei 14.831/2024. Subsequentemente, o Capítulo 4 fundamenta a urgência do tema por meio de diagnósticos estatísticos que comprovam o impacto dos transtornos mentais na produtividade, no absenteísmo e no sistema previdenciário. Por fim, o Capítulo 5 propõe um conjunto de medidas e políticas públicas e empresariais voltadas à prevenção e à promoção de um ambiente laboral saudável, articuladas em eixos de monitoramento, gestão de riscos e combate ao assédio,

culminando nas considerações finais da pesquisa.

2 FATORES PSICOSSOCIAIS E ORGANIZACIONAIS QUE AFETAM NEGATIVAMENTE A SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES

A saúde mental dos trabalhadores é impactada por uma série de fatores de ordem organizacional, social e individual. Tais fatores, quando não adequadamente prevenidos ou administrados, podem gerar adoecimento psíquico, afastamentos previdenciários e responsabilização jurídica do empregador. Conforme leciona Christophe Dejours (2004), o sofrimento no trabalho não decorre apenas da sobrecarga de tarefas, mas sobretudo da forma como estas são organizadas e da ausência de reconhecimento pela instituição.

A saúde mental no ambiente de trabalho é um tema de crescente abordagem e que traz bastante preocupação, especialmente diante do aumento dos inúmeros de casos de afastamento por transtornos psicológicos. A Norma Regulamentadora 01 (NR-01), que passou a incluir riscos psicossociais, reforça a importância de um gerenciamento adequado da saúde mental nas empresas. Schein define cultura organizacional como o conjunto de valores, normas e práticas compartilhadas que modelam o comportamento no ambiente laboral, destacando que culturas que priorizam competitividade excessiva ou negligenciam o bem-estar, aumentam o estresse e a ansiedade (Schein, 2010).

A desorganização pessoal e profissional é vista como um dos fatores que mais contribuem para o estresse no ambiente de trabalho. Quando determinado colaborador não consegue estruturar suas atividades, ele se torna vulnerável à sobrecarga emocional.

O clima organizacional desfavorável também exerce um papel significativo na deterioração da saúde mental dos funcionários. Dejours (1987, p.75 – 77) aponta que ambientes de trabalho marcados por pressão excessiva e falta de apoio emocional podem levar ao desenvolvimento de transtornos psicológicos graves. A NR-01, por sua vez, reconhece os riscos psicossociais como elementos que podem causar danos psicológicos e físicos aos trabalhadores, exigindo que as empresas promovam um ambiente de comunicação aberta e segura.

A ResearchGate, em um artigo publicado em 2023 sobre saúde mental, aponta que muitos fatores apresentam transtornos psíquicos, bem como o ambiente profissional, a instabilidade no trabalho, níveis baixos de controle sobre as atividades exercidas, altas demandas psicológicas e déficit de apoio social. Estes fatores

favorecem o desenvolvimento de problemas de saúde entre os colaboradores (Pereira, Pastório e Oliveira, 2018).

No passado, as doenças eram consideradas algo negativo e eram estigmatizadas, com as pessoas sendo excluídas e aguardando em asilos e hospitais. Isso desvia a crença e a cultura de excluir o que não tinha valor, o que também limitava a capacidade de produção dessas pessoas.

Foucault também argumentou que as pessoas com doenças eram associadas aos criminosos e outras pessoas que não se encaixavam na sociedade (Foucault, 1978).

A restrição na organização do trabalho pode prejudicar a saúde mental dos trabalhadores, já que limita sua capacidade de adaptar o modo de trabalho às necessidades. Essa mesma relação pode ser observada na diminuição da expectativa de vida dos trabalhadores de hierarquia social baixa, uma vez que a organização do trabalho é mais rígida nesses níveis.

Em um artigo publicado pela ResearchGate em 2023 que trata da saúde mental no trabalho e os aspectos que afetam o indivíduo no ambiente de trabalho, existe uma citação que fala como a desorganização do trabalho também afeta negativamente a organização, pois fala:

No ambiente de trabalho a desorganização pode trazer diversos fatores negativos, além dos já mencionados, ele pode levar a conflitos entre colegas de trabalho, uma vez que a falta de organização de um colaborador pode prejudicar o trabalho dos demais e isso pode gerar ressentimentos e criar um clima de desunião na equipe; outra consequência da desorganização é a perda de tempo, pois quando o ambiente de trabalho está bagunçado, os colaboradores perdem tempo procurando documentos, arquivos e informações que deveriam estar facilmente acessíveis. Esse tempo perdido pode prejudicar a eficiência do trabalho e atrasar projetos (Duarte, 2012).

Outro fator crítico e que se tornou bastante relevante foi a intensificação do trabalho com suas altas demandas e prazos apertados, que frequentemente resultam em exaustão mental e física. Segundo um levantamento da Organização Mundial da Saúde (Oms, 2022), a sobrecarga de trabalho está diretamente relacionada ao aumento dos casos de burnout, um transtorno caracterizado pelo esgotamento extremo e pela perda de motivação. A pressão constante para atingir metas irreais pode levar os funcionários a desenvolverem sintomas de ansiedade e depressão, comprometendo sua capacidade de concentração e tomada de decisão. Para mitigar esse problema, é fundamental que as empresas passem a adotar práticas de gestão de carga de trabalho mais equilibradas e realistas.

A falta de suporte emocional no ambiente corporativo é um dos principais fatores que contribuem para o isolamento e a desmotivação dos trabalhadores. A nova geração de profissionais está priorizando o bem-estar mental e exigindo mudanças nas empresas para garantir um ambiente mais saudável. A ausência de apoio por parte dos colegas e líderes pode gerar um sentimento de desamparo, tornando essencial a implementação de programas de suporte psicológico e mentorias para fortalecer a resiliência dos funcionários e buscar a redução deste quadro.

Uma das principais preocupações contemporâneas em saúde mental, especialmente diante das pressões e sobrecargas no ambiente de trabalho, é a síndrome de Burnout, resultante de exposição prolongada a situações de estresse crônico no trabalho e que influencia diretamente a relação entre a saúde mental e o contexto profissional, pois seus sintomas incluem exaustão extrema, despersonalização e queda no desempenho. É crucial reconhecer que nenhum trabalho deve comprometer a saúde mental, e organizações e colaboradores devem unir esforços para prevenir essa realidade antes que seja tarde demais.

Pfeffer enfatiza que o esgotamento emocional e a sobrecarga resultam na perda de motivação e na sensação de baixa realização pessoal (Pfeffer, 2018). A NR-01 exige que as empresas tomem medidas para evitar esse quadro, garantindo um ambiente mais equilibrado para os funcionários. Além disso, estudos indicam que a valorização da saúde mental no ambiente corporativo não apenas melhora o bem-estar dos trabalhadores, mas também aumenta a produtividade e reduz a rotatividade (Limongi-França, 2012).

O aumento dos casos de estresse ocupacional e burnout exigiram uma abordagem integrada, que buscou mudanças organizacionais para a promoção de um ambiente de trabalho mais equilibrado e sustentável, pois, além do tratamento individual, medidas organizacionais desempenham um papel essencial na prevenção do burnout.

Dessa forma, a combinação de abordagens terapêuticas, farmacológicas e organizacionais demonstraram ser também uma estratégia eficaz na redução do estresse ocupacional e na prevenção do burnout. Isto posto, pode-se afirmar também que psiquiatria, quando integrada à psicologia organizacional e à gestão empresarial, contribui para ambientes corporativos mais equilibrados, produtivos e sustentáveis, promovendo não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também impactos positivos na eficiência organizacional e na retenção de talentos.

Também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, a síndrome de Burnout foi oficialmente reconhecida como uma doença ocupacional em 1º de janeiro de 2022, após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID) pela Organização Mundial da Saúde (Oms, 2022). Esse marco significativo reflete a conscientização crescente sobre os impactos negativos do estresse relacionados ao trabalho na saúde dos colaboradores. A condição é definida como um distúrbio resultante de estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Os sintomas, outrora mencionados, incluem exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal.

Pela legislação brasileira, é de exclusiva responsabilidade do empregador arcar com o pagamento do salário por 15 dias, a manutenção do plano de saúde e das parcelas do FGTS. Além disso, o funcionário que for diagnosticado com a síndrome também pode processar a empresa por danos morais e materiais. (Liguori, 2021)

O estresse excessivo no trabalho está associado a um maior risco de afastamento e a problemas de saúde. Fatores como pressão emocional e ambientes altamente competitivos podem contribuir para o desenvolvimento de doenças psicossociais como as citadas.

Por fim, a relação entre o trabalho e transtornos como ansiedade e depressão e os demais mencionados, é amplamente documentada. Cruz afirma que a precarização das relações de trabalho e o excesso de competitividade geram impactos profundos na saúde dos colaboradores, reduzindo sua qualidade de vida e aumentando os índices de afastamento profissional (Cruz, 2019). É por isso que atualização da NR-01 exige que as empresas identifiquem e administrem riscos que afetam a saúde mental dos funcionários, promovendo iniciativas de bem-estar e equilíbrio emocional.

3 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA RELACIONADA À PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

O ordenamento jurídico brasileiro trata a saúde como direito fundamental e impõe ao empregador o dever de reduzir riscos em seus ambientes de trabalho. A proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, embora não sempre expressa de forma direta, decorre da interpretação sistemática da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), das Normas Regulamentadoras (NRs) e

de tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

A Constituição Federal, em seu art. 6º, consagra a saúde como direito social. O art. 7º, inciso XXII, assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O art. 200, inciso VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência para executar ações de saúde do trabalhador.

Esses dispositivos demonstram que a saúde mental não se dissocia da proteção constitucional ao meio ambiente de trabalho equilibrado, o que encontra amparo também no art. 225, caput, da CF/88. Como destaca Maurício Godinho Delgado (2021), a dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III), é violada sempre que as condições laborais comprometem a integridade psíquica do empregado.

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado cada vez mais atenção, tanto por sua relevância para o bem-estar dos trabalhadores quanto pelas implicações legais e financeiras para as empresas. No Brasil, as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem diretrizes essenciais para garantir condições adequadas de trabalho, incluindo aspectos relacionados à saúde mental. O descumprimento dessas normas pode resultar em penalidades severas, como multas, sanções administrativas e até condenações trabalhistas, afetando diretamente a reputação e a produtividade das organizações.

As NRs são um conjunto de regras que visam minimizar riscos ocupacionais e garantir um ambiente de trabalho seguro. Embora muitas dessas normas tratem de questões físicas e ambientais, algumas abordam diretamente fatores que impactam a saúde mental dos trabalhadores. A NR-01, por exemplo, estabelece diretrizes gerais para o gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo a necessidade de identificar e mitigar riscos psicossociais, como estresse excessivo, assédio moral e sobrecarga de trabalho (Brasil, 2025).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, é o principal marco regulatório das relações de trabalho no Brasil. Embora originalmente focada na proteção física dos trabalhadores, a legislação evoluiu para incluir aspectos relacionados à saúde mental. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe mudanças significativas, impactando a jornada de trabalho e o regime de descanso, fatores diretamente ligados ao bem-estar psicológico dos empregados.

A CLT impõe deveres tanto ao empregador quanto ao empregado. O art. 157 estabelece que cabe ao empregador instruir os empregados quanto às precauções a tomar no ambiente de trabalho, enquanto o art. 158 prevê a obrigação do empregado em observar as normas de segurança e saúde. Além disso, os arts. 818 da CLT e 373 do CPC impõem ao empregador o ônus de provar que adota medidas preventivas eficazes, sempre que se alegar exposição a riscos à saúde. Assim, em situações de assédio moral, sobrecarga ou ausência de suporte, cabe ao empregador comprovar a adoção de políticas de prevenção.

A CLT estabelece direitos fundamentais que influenciam a saúde mental dos trabalhadores, como a limitação da jornada de trabalho, o direito ao descanso e a proteção contra condições insalubres. Além disso, a Justiça do Trabalho tem reconhecido o impacto do assédio moral e da sobrecarga laboral na saúde psicológica dos empregados, reforçando a necessidade de regulamentação mais específica sobre o tema.

Em agosto de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego deu um passo importante ao atualizar a NR-1 com a portaria MTE nº 1.419 (Brasil, 2024), trazendo a obrigatoriedade de que todas as empresas invistam em ações para prevenir e apoiar a saúde mental de seus colaboradores. A ideia é clara: reduzir problemas como estresse no trabalho, assédio moral e transtornos psicológicos que muitas vezes surgem do próprio ambiente profissional.

Como aponta uma publicação do blog ABMES em 2025:

A medida reflete a crescente conscientização sobre o impacto dos transtornos mentais, como ansiedade, depressão e burnout, na produtividade e no bem-estar dos trabalhadores. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), problemas de saúde mental custam à economia global cerca de US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade, destacando a urgência de ações preventivas (OMS, 2022).

Os riscos psicossociais são amplamente reconhecidos por instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que enfatiza a necessidade de políticas públicas e organizacionais para mitigá-los (OIT, 2023). A Portaria 1.419 surge como um marco regulatório importante no Brasil, alinhando o país às melhores práticas internacionais em saúde mental no trabalho.

O bem-estar psicológico no ambiente de trabalho é uma questão frequentemente negligenciada tanto pelas empresas quanto pelas políticas públicas, com a OMS destacando um déficit global de investimentos em saúde mental.

Em uma publicação feita em 2021 pela Organização Pan-Americana de Saúde (Opas, 2021), foi apontado uma fala do Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral

da OMS, durante o lançamento do Atlas, afirmando que:

É extremamente preocupante que, apesar da necessidade evidente e crescente de serviços de saúde mental, que se tornou ainda mais crítica durante a pandemia de COVID-19, as boas intenções não estejam sendo atendidas com investimentos. [...] Devemos prestar atenção e agir de acordo com este chamado para despertar e acelerar drasticamente a ampliação do investimento em saúde mental, porque não há saúde sem saúde mental.

Incentivar esses investimentos contribuiria para a redução dos custos relacionados a acidentes e doenças ocupacionais e para a construção de organizações mais produtivas e responsáveis.

Conforme Liguori, existe uma falta de conhecimento por parte do senso comum, pois as pessoas acreditam que saúde mental é referente a problemas psicológicos, ou seja, se elas não apresentam problemas, sua saúde mental está plena. Porém, Liguori defende que até mesmo aquele que é saudável mentalmente podem desempenhar distúrbios temporários (Liguori, 2021).

Mesmo com esse avanço, colocar essas regras em prática ainda é um desafio, pois muitas empresas simplesmente não têm a estrutura necessária para atender às exigências da lei. Além disso, a fiscalização ainda deixa a desejar, o que dificulta garantir que as medidas de proteção à saúde mental sejam realmente aplicadas. Outro obstáculo ainda pertinente é a cultura de algumas organizações, que continuam colocando a produtividade acima do bem-estar dos funcionários, tornando ainda mais complicado adotar práticas que previnam esses problemas.

Visto tudo que já foi abordado, há que se falar também na Lei 14.831 de 2024; sancionada em 27 de março de 2024, esta lei criou o Certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental", uma iniciativa do Governo Federal que foi destinada a reconhecer empresas que implementem práticas efetivas de promoção da saúde mental e bem-estar dos empregados. Esta medida representou um passo deveras importante na integração de políticas de saúde mental no ambiente corporativo, de acordo com as tendências para Environmental, Social and Governance (ESG) no Brasil. Esta lei, em seus artigos 1 e 2, dispõe o seguinte:

Art. 1º Esta Lei institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e dispõe sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras da saúde mental.

Art. 2º É instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal às empresas que

atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos nesta Lei.

A Lei 14.831 veio, então, como um divisor de águas. Afinal, ela reforça que a saúde mental no trabalho, além de responsabilidade social, é uma estratégia de sustentabilidade empresarial e humana. Com esta lei, para que fosse possível nortear as organizações nessa jornada, foram definidos três pilares fundamentais: promoção da saúde mental, foco no bem-estar do trabalhador e transparência/prestação de contas.

A promoção da saúde mental é o primeiro pilar e determina que a empresa deve criar um ambiente em que os colaboradores se sintam valorizados, respeitados e acolhidos. Para isso, a lei 14.831 pode implementar ações como: programas de promoção da saúde mental; acesso a apoio psicológico/psiquiátrico; treinamentos sobre saúde mental com foco, também, no bem-estar emocional da mulher; capacitação de lideranças; ações de combate ao assédio moral, sexual e qualquer tipo de discriminação; avaliação contínua das iniciativas implementadas (Brasil, 2024).

Em se tratando do foco no bem-estar do trabalhador, fica subtendido o bem-estar, aqui, como algo mais amplo do que a ausência de doenças. Sendo assim, por esse viés, a lei 14.831 estimula as empresas a criarem condições para que os colaboradores consigam equilibrar suas vidas pessoais e profissionais, incluindo: ambientes de trabalho seguros e saudáveis; incentivo à prática de atividades físicas, lazer e alimentação saudável; fortalecimento das relações interpessoais; comunicação integrativa e empática. Além disso, espera-se que as lideranças incentivem condutas como a desconexão fora do horário de expediente, apoiem rotinas mais saudáveis e estejam abertas ao diálogo com suas equipes.

E para a transparência e prestação de contas não basta apenas implantar ações isoladas. Todas essas iniciativas devem ser registradas, avaliadas e comunicadas com clareza para toda a equipe. Para isso, a empresa deve: tornar públicas suas políticas de saúde mental; criar canais para receber sugestões e avaliações dos colaboradores; estabelecer metas claras e realizar análises periódicas de resultados. A transparência cria confiança e torna possível o acompanhamento contínuo das melhorias, corrigindo rotas quando necessário.

Ademais, a proposta é que essa certificação funcione como um selo de responsabilidade social, reconhecendo empresas que não apenas falam sobre saúde

mental, mas que a colocam em prática. As empresas que optarem por adquirir tal certificação deverão alinhar suas políticas internas às diretrizes estabelecidas pela nova legislação. Isso inclui a implementação de programas específicos de saúde psíquica no ambiente de trabalho, suporte psicológico e psiquiátrico, além de iniciativas de conscientização e treinamentos focados no combate ao assédio. Esta lei também destaca que a concessão do certificado depende da adoção de medidas adicionais que contribuam para a criação de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas medidas foram propostas justamente para abranger o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários, o incentivo a atividades físicas e a promoção de uma alimentação saudável, garantido a melhoria na qualidade da vida desses profissionais.

A divulgação das políticas e das medidas adotadas deve ser feita através dos meios de comunicação da empresa, visando garantir a transparência das ações. As empresas que se candidatarem ao certificado são, por sua vez, incentivadas a desenvolverem metas claras e realizarem avaliações periódicas dos resultados dessas iniciativas, mantendo um canal aberto para que seja possível a participação dos empregados de modo que os mesmos possam fazer sugestões e avaliações dentro de suas organizações. Essas técnicas contribuem bastante para a melhoria de todos, pois abarca o interesse mútuo.

A combinação da nova lei com a atualização da NR-01 traz um recado claro para o mercado: cuidar da saúde mental é, sim, responsabilidade das empresas; não só isso, mas também passou a ser uma exigência legal. Esta lei trouxe consigo alguns impactos importantes, tais como: a necessidade de revisar políticas de RH e segurança do trabalho, incorporando a temática da saúde emocional; a urgência em capacitar lideranças para lidar com questões emocionais de forma empática e assertiva; e a demanda por indicadores e métricas de bem-estar que permitam avaliar o clima organizacional com mais profundidade.

As vantagens do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são muito importantes, pois investir em saúde mental no trabalho é uma estratégia não só inteligente, como eficaz, de gestão de pessoas. Afinal, traz ganhos concretos para a organização como, por exemplo: melhoria do clima organizacional, empresas que cuidam do emocional dos seus colaboradores tendem a construir um ambiente mais acolhedor, colaborativo e produtivo; redução do absenteísmo e turnover, colaboradores que se sentem ouvidos e respeitados faltam menos, permanecem mais

tempo na empresa e se engajam com mais facilidade; aumento da produtividade, trabalhadores saudáveis emocionalmente têm mais foco, energia e capacidade de entrega — o que reflete diretamente nos resultados do negócio e fortalecimento da marca empregadora, pois empresas com o certificado se destacam no mercado e se tornam mais atrativas para novos talentos, especialmente para as novas gerações.

4 DIAGNÓSTICOS ESTATÍSTICOS QUE DEMONSTRAM OS IMPACTOS DOS TRANSTORNOS MENTAIS NA PRODUTIVIDADE E NAS RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS

A análise estatística da saúde mental no ambiente de trabalho é fundamental para compreender a dimensão do problema e os custos associados ao adoecimento psíquico dos trabalhadores. No Brasil, os números recentes revelam um cenário alarmante, com impactos significativos tanto para o sistema previdenciário quanto para as empresas.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT), como ansiedade, depressão e burnout, têm se consolidado como uma das principais causas de afastamento laboral e impacto nas dinâmicas organizacionais no Brasil. O número de benefícios por incapacidade devido à disfunção da atividade cerebral e comportamental, concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social, cresceu 38% em 2023 (Inss, 2023).

No ano de 2023, o INSS concedeu 288.865 benefícios do tipo, ante 209.124, em 2022. Dados do Instituto Nacional do Seguro Social (Inss, 2024) indicam que, em 2024, foram registrados 472.328 afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, um aumento de 63,5% em relação aos 288.865 casos de 2023, representando o maior número em uma década. As mulheres correspondem a 65,8% dos casos, com a faixa etária de 35 a 49 anos sendo a mais afetada, refletindo as pressões do auge da vida profissional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que os TMRT custam à economia global US\$ 1 trilhão anualmente em perdas de produtividade, com projeções de alcançar US\$ 6 trilhões até 2030.

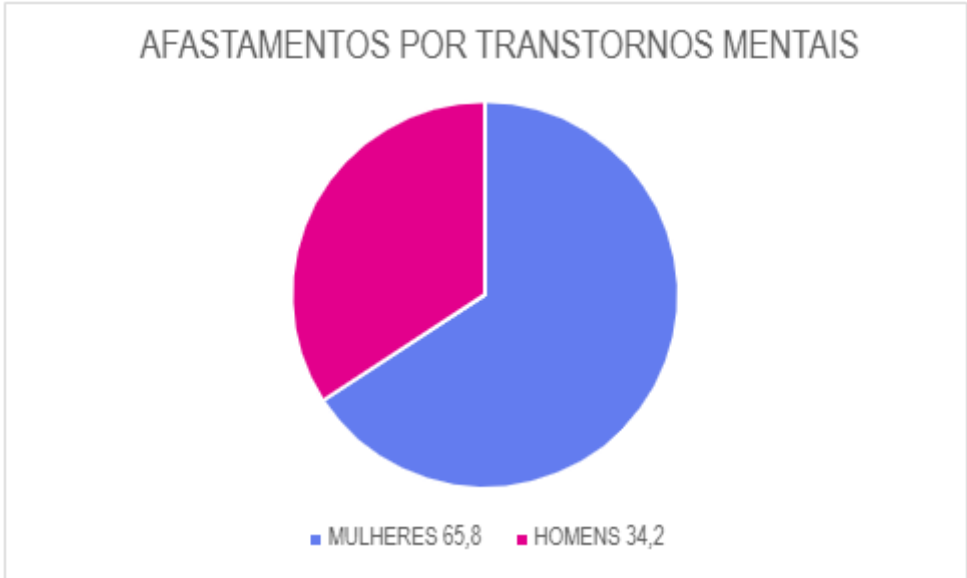
Tabela 1: Afastamentos por Transtornos Mentais e Comportamentais no Brasil (2021 à 2024)

Ano	Número de Afastamentos	Aumento Percentual (Ano a Ano)
2021	200.244	4,4%

2022	209.124	38,1%
2023	288.865	38%
2024	472.328	63,5%

Fonte: Autoria própria com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2024).

Gráfico 1: Comparação de afastamentos por transtornos mentais entre homens e mulheres



Fonte: Autoria própria com base nos dados do Ministério da Previdência Social (2024).

A Psicodinâmica do Trabalho, conforme Dejours, explica que o sofrimento psíquico resulta da interação entre condições laborais adversas, como jornadas exaustivas e baixa autonomia, e a subjetividade do trabalhador (Dejours, 2004). Esses fatores impactam a produtividade por meio de absenteísmo (taxa média de 5,6% em empresas brasileiras em 2024), presenteísmo (queda de desempenho estimada em 20% em trabalhadores com TMRT) e rotatividade (aumento de 15% em organizações com alta incidência de estresse laboral). Seligmann-Silva (2010) destaca que o estresse crônico, associado a TMRT, gera custos diretos (como benefícios previdenciários, com média de R\$ 25.000 por afastamento no Brasil) e indiretos (como substituições e treinamento).

Tabela 2: Impactos dos Transtornos Mentais na Produtividade Organizacional (2024)

Indicador	Valor
Taxa de Absenteísmo	5,6%
Presenteísmo (Redução no Desempenho)	20%
Aumento na Rotatividade	15%
Custo Médio por Afastamento	R\$ 25.000

Fonte: Fonte própria, baseando-se em obras de autores como Dejours e Seligmann-Silva, e dados do

Ministério da Previdência Social (2024).

Nas relações organizacionais, os TMRT exacerbam conflitos interpessoais, assédio moral e disfunções de liderança. Ambientes com alta pressão por resultados e baixo suporte social comprometem a coesão de equipes, com 54% dos trabalhadores brasileiros relatando ansiedade em contextos laborais, segundo pesquisa da Creditas Benefícios (Brasil, 2024). A pandemia de COVID-19 intensificou esses problemas, com 86% dos profissionais enfrentando issues de saúde mental relacionados ao trabalho, sendo estresse (65%), ansiedade (54%) e insônia (40%) os mais prevalentes. Fatores como por exemplo o teletrabalho desigual e a sobrecarga de tarefas, especialmente para mulheres, amplificam essas questões, conforme Ribeiro (2023).

A análise dos Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) no Brasil revela não apenas uma crise de saúde pública, mas também um significativo desafio econômico e operacional para as empresas. A quantificação desses agravos permite dimensionar a urgência da Gestão de Riscos Psicossociais (GRP), com impactos diretos e indiretos que permeiam o absenteísmo, o presenteísmo, os custos previdenciários e a cultura organizacional (Sebrae, 2025).

Os efeitos do adoecimento mental no ambiente de trabalho podem ser mensurados por meio de indicadores que demonstram a perda de capital humano e financeiro. Os dados estatísticos recentes do cenário brasileiro ilustram a magnitude do problema:

Tabela 3: Principais Indicadores Estatísticos dos Impactos dos Transtornos Mentais no Trabalho no Brasil.

Indicador de Impacto	Dado Estatístico (Período 2024/2025)	Custo Financeiro Estimado	Fonte Principal
Absenteísmo (Afastamentos por TMC)	Mais de 472.000 licenças médicas	R\$ 3 bilhões (Benefícios Previdenciários)	INFOMONEY (2025); JORNAL DA USP (2025)
Crescimento do Absenteísmo	Aumento de 67% (em um ano)	N/A	BEETOUGH.AI (2025)
Presenteísmo (Perda de Produtividade)	Metade dos desmotivados perde até 2h/dia	R\$ 6,3 bilhões (Prejuízo anual)	CSB (2025)
Rotatividade e	Causa direta de	R\$ 77 bilhões	CSB (2025)

Desengajamento	alta rotatividade	(Prejuízo total anual)	
Vulnerabilidade Demográfica	64% dos afastados são mulheres	N/A	INFOMONEY (2025)

Fonte: autoria própria com base nas fontes INFOMONEY (2025); JORNAL DA USP (2025); BEETOUCH.AI (2025); CSB (2025) e INFOMONEY (2025).

Conforme a Tabela 3, o TMC se consolidou como a terceira maior causa de perícias médicas e afastamento do trabalho no Brasil (Infomoney, 2025). Em 2024, foram concedidas mais de 472 mil licenças, número que reflete um crescimento anual de mais de 60% (Jornal da usp, 2025; Beetouch.Ai, 2025).

A magnitude desse absenteísmo impõe um custo direto ao sistema previdenciário que ultrapassou R\$ 3 bilhões em auxílios-doença no ano de 2024, demonstrando a ineficácia das práticas de prevenção no âmbito corporativo (Infomoney, 2025). É crucial notar a vulnerabilidade demográfica, visto que 64% dos trabalhadores afastados são mulheres, majoritariamente diagnosticadas com ansiedade e depressão, o que exige um olhar específico para as pressões de gênero e jornada dupla que se somam aos riscos laborais (Infomoney, 2025).

O custo do adoecimento mental não se restringe aos afastamentos. O fenômeno do presenteísmo – a presença física, porém com baixa efetividade devido ao sofrimento psíquico – representa um prejuízo anual estimado em R\$ 6,3 bilhões no contexto brasileiro (Csb, 2025; Sciello, 2023). A ligação entre a saúde mental e o desempenho é direta: sintomas como ansiedade diária (23% dos trabalhadores) e fadiga (22%) comprometem a concentração, resultando na perda de até duas horas de produtividade por dia por metade dos profissionais desmotivados (Csb, 2025).

Ademais, a Tabela 1 indica que a falta de engajamento e a consequente alta rotatividade, ambas intimamente ligadas ao desgaste mental, geram um prejuízo total que pode atingir R\$ 77 bilhões anuais (Csb, 2025). A maior parte desse valor (R\$ 71 bilhões) é atribuída aos custos de substituição e treinamento, ratificando que a saúde mental é um fator estratégico para a estabilidade econômica e operacional da organização.

A estatística de adoecimento é o reflexo de ambientes de trabalho disfuncionais. A ausência de suporte e a exposição a fatores de risco se manifestam em relações interpessoais fragilizadas e em práticas de gestão inadequadas. A violência e o assédio (moral e sexual) são produtos de um clima organizacional tóxico

e contribuem diretamente para o ciclo de adoecimento e rotatividade. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece o assédio como um fator destrutivo que compromete a saúde e a produtividade, exigindo a implementação de medidas preventivas e de liderança responsável (Tst, 2025). Assim, a mitigação dos riscos psicossociais é essencial para garantir não apenas a saúde individual, mas a sustentabilidade das relações e do capital humano.

5 MEDIDAS E POLÍTICAS PÚBLICAS OU EMPRESARIAIS VOLTADAS À PREVENÇÃO E À PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE CORPORATIVO

Mais do que uma causa nobre, cuidar da saúde mental dos colaboradores é obrigação legal, necessidade humana e estratégia de sustentabilidade empresarial. Com a atualização da NR-1, o tema ganha ainda mais força, exigindo ações preventivas concretas por parte das organizações.

A necessidade da NR-1 surge da crescente preocupação com a segurança do trabalhador em diversas áreas. Antes da criação das NRs, as condições de trabalho eram, em muitos casos, precárias, o que gerava altos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Essa norma busca estabelecer responsabilidades claras, definindo as responsabilidades do empregador e do empregado, exigindo a adoção de medidas preventivas, incentivando a implementação de programas de prevenção de acidentes e doenças, garantindo que o ambiente de trabalho seja seguro de forma que os empregadores forneçam condições mínimas de segurança e saúde e promova a educação e treinamento e exige que os trabalhadores sejam treinados para reconhecer e evitar riscos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto de deveres e responsabilidades que visam assegurar condições dignas, seguras e saudáveis no ambiente de trabalho. Embora historicamente voltada à proteção contra riscos físicos e acidentes, a CLT, especialmente em diálogo com as normas regulamentadoras e a evolução da jurisprudência, passa a abranger também a proteção da saúde mental dos trabalhadores como parte essencial da saúde ocupacional.

As normas da CLT formam um arcabouço jurídico robusto que obriga as

empresas a garantirem não apenas a integridade física, mas também o bem-estar psicológico de seus colaboradores. A proteção à saúde mental não é mais um conceito abstrato ou opcional — ela está prevista em dispositivos legais que exigem ambientes de trabalho dignos, seguros e humanizados. Ao integrar esses preceitos às práticas organizacionais, o empregador cumpre com sua função social, reduz riscos legais, promove qualidade de vida e fortalece a cultura de prevenção. Cuidar da saúde mental no trabalho, portanto, é um dever legal, estratégico e profundamente humano.

Em 2022 a OIT em parceria com a OMS, lançaram diretrizes conjuntas sobre saúde mental no trabalho, definindo o direito de trabalhar livre de violência e assédio, incluindo o assédio moral e sexual, servindo de base para legislações nacionais, como a NR-1.

Diante do crescente impacto dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores, as normas da OIT representam um marco essencial na construção de ambientes laborais mais seguros, justos e saudáveis sob a perspectiva emocional. Ao reconhecer que fatores como assédio, sobrecarga, insegurança e falta de apoio afetam profundamente o bem-estar mental, a OIT orienta empregadores e governos a adotarem políticas proativas de prevenção, acolhimento e promoção da saúde psíquica.

As convenções e recomendações citadas formam uma base sólida para que países, empresas e instituições implementem estratégias integradas de cuidado à saúde mental, alinhadas às exigências de um mundo do trabalho mais humano. Dessa forma, promover o bem-estar psicológico não é apenas uma prática desejável, mas sim uma responsabilidade ética, legal e institucional que deve orientar decisões, lideranças e culturas organizacionais no século XXI.

Com base nos referenciais já mencionados, propõe-se uma estratégia unificada, articulada em três eixos interdependentes, combinando ações públicas e empresariais.

O primeiro é o Monitoramento e Conscientização Integrada, pois a saúde mental não é algo que acontece, isoladamente, na mente dos indivíduos, mas é construída por processos culturais, sociais, contextuais e pelas possibilidades que esses contextos oferecem ou limitam. Fortalecer concepções coletivas permite superar visões reducionistas que atribuem o adoecimento apenas ao indivíduo, ampliando o olhar da vigilância para além do sintoma, ao considerar o ambiente de trabalho como produtor de subjetividades e sofrimento.

A vigilância em saúde e trabalho atua em duas frentes complementares, como o monitoramento dos agravos e das condições que os geram ou agravam. Esse processo exige a análise contínua de dados e uma atuação integrada, que depende de equipes estruturadas e capacitadas. Dito isto, é de suma importância que exista um Sistema Nacional de Monitoramento da Saúde Mental no Trabalho, coordenado pelo Ministério da Saúde em parceria com empresas, para coletar dados em tempo real sobre TMRT, utilizando o DATASUS e o SINAN.

Esse sistema financiaria campanhas de conscientização, inspiradas na iniciativa “Mental Health at Work” da OMS (Oms, 2022), que alcançou 60 milhões de trabalhadores. De acordo com essa política, estima-se que cerca de 15% dos adultos em idade produtiva enfrentem algum tipo de transtorno mental. Entre os principais impactos está o prejuízo econômico causado pela depressão e pela ansiedade, que geram uma perda anual de aproximadamente US\$ 1 trilhão para a economia global, principalmente devido à queda na produtividade (Oms, 2022).

Apesar de a inclusão no mercado de trabalho ser um fator importante para a recuperação, muitas pessoas com transtornos mentais graves continuam sendo marginalizadas profissionalmente. Para enfrentar esse desafio, a Organização Mundial da Saúde (OMS) trabalha com diretrizes específicas voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho.

Essas orientações, fundamentadas em evidências científicas, têm como objetivo promover o bem-estar psicológico do indivíduo, prevenir o surgimento de transtornos e garantir que indivíduos com condições mentais possam não apenas participar, mas também prosperar em suas atividades profissionais. As recomendações incluem ações organizacionais, capacitação de líderes e colaboradores, apoio individualizado, estratégias para reintegração ao trabalho e incentivo à empregabilidade.

Em paralelo, empresas providenciariam treinamentos obrigatórios para gestores, baseados no Inventário de Bem-Estar no Trabalho (Zanelli, 2018), para identificar sinais de estresse. Em uma publicação feita pelo portal online Mundo RH em 2024, apontou uma pesquisa realizada pela Credits Benefícios com apoio da Opinion Box revela que 86% dos trabalhadores brasileiros já relataram problemas de saúde mental, evidenciando a necessidade de educação contínua (Brasil, 2024). O monitoramento contínuo permite a identificação precoce de sinais e sintomas de problemas de saúde mental, como estresse, ansiedade e depressão.

Ao detectar esses sinais antes que se tornem graves, as empresas podem oferecer suporte e intervenções precoces, ajudando a evitar crises e promovendo uma recuperação mais rápida. Monitorar continuamente a saúde mental demonstra o compromisso da empresa com o bem-estar de seus colaboradores. Isso contribui para a construção de uma cultura de apoio e empatia, onde os funcionários se sentem valorizados e compreendidos. Um ambiente de trabalho que prioriza a saúde mental é mais propenso a atrair e reter talentos.

Em segundo, há que se falar na Gestão de Riscos Psicossociais e Suporte, uma vez que empresas devem integrar avaliações de riscos psicossociais anuais, conforme a NR-01 (2025), utilizando ferramentas como o Questionário de Avaliação de Estresse no Trabalho (Zanelli, 2018), com apoio técnico do Ministério do Trabalho. Essas avaliações orientariam a criação de programas de suporte psicológico, como teleconsultas com psicólogos, financiadas por parcerias público-privadas. Um projeto-piloto da Fundacentro (2021) demonstrou que empresas com suporte psicológico reduziram afastamentos por TMRT em 18%. Além disso, políticas de flexibilidade, como jornadas híbridas, devem ser incentivadas por isenções fiscais, com base em modelos como o australiano “WorkSafe” (Oms, 2024).

A Gestão de Riscos Psicossociais (GRP) configura-se como um componente mandatário e estratégico da Saúde e Segurança no Trabalho (SST), fundamentando-se na premissa de que a saúde mental é intrinsecamente afetada por fatores de ordem organizacional e social (Luíza, 2025). Tais riscos são definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como aqueles aspectos da concepção, gestão do trabalho e contexto organizacional que possuem o potencial de causar danos físicos ou psicológicos aos trabalhadores (Luíza, 2025).

No âmbito nacional, o tema alcançou patamar legal obrigatório com a atualização da Norma Regulamentadora 01 (NR-01). Conforme estabelecido pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) deve, de forma expressa, incluir os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho em seu inventário de perigos (Brasil, 2024). Esta exigência alinha o arcabouço normativo brasileiro a padrões internacionais, como a ABNT NBR ISO 45003 (Saúde e segurança psicológica no trabalho – Diretrizes), que preconiza a abordagem sistêmica para a gestão (Abnt, 2025).

A urgência da GRP é corroborada por dados estatísticos alarmantes. Em 2024,

por exemplo, o Instituto Nacional do Seguro Social (Inss, 2024) registrou o afastamento de 472.000 empregados em decorrência de Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC), sinalizando o grave impacto da exposição contínua a riscos psicossociais no ambiente laboral (Anamt, 2025).

O processo de gestão deve ser sistemático, seguindo o ciclo estabelecido pela ABNT NBR ISO 31000:2018 (Diretrizes de Gestão de Riscos), que compreende a comunicação, o estabelecimento do contexto, a avaliação, o tratamento e o monitoramento (Abnt, 2022). A intervenção eficaz deve priorizar medidas de controle na fonte, como a reestruturação da organização do trabalho (p. ex., ajuste da carga horária, melhoria da autonomia e clareza de papéis), e a implementação de políticas rigorosas de combate ao assédio e à violência (Brasil, 2024b).

O componente de Suporte transcende a oferta de assistência individual (como o aconselhamento psicológico), exigindo a construção de uma cultura de trabalho psicologicamente segura. Este suporte é manifestado através de lideranças competentes, que promovam um ambiente de coesão social, reconhecimento e *feedback* construtivo (Schein, 2010; Siqueira, 2025). O objetivo final da GRP é eliminar ou minimizar os fatores de risco (como demandas excessivas ou falta de controle), garantindo que o trabalho se estabeleça como um vetor de desenvolvimento, e não de desgaste, mental (Seligmann-silva, 2010).

O terceiro eixo crucial para essa proposta unificada é a Prevenção de Assédio e Promoção de Inclusão, pois a saúde mental no ambiente laboral está diretamente relacionada à qualidade das relações interpessoais e à cultura organizacional. Nesse sentido, a prevenção de assédio e a promoção de inclusão são estratégias fundamentais para garantir ambientes de trabalho saudáveis, seguros e produtivos.

O assédio moral e sexual é considerado um risco psicossocial relevante, capaz de comprometer a saúde mental dos trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio como qualquer comportamento que cause dano físico ou psicológico, intimidação ou humilhação, especialmente quando repetido ao longo do tempo (Oit, 2022). No Brasil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) reforça que o assédio moral no trabalho pode levar ao adoecimento psíquico, à perda de produtividade e ao afastamento laboral (Mpt, 2025).

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada em 2022, exige que empresas identifiquem e gerenciem riscos psicossociais, incluindo o assédio, como parte de suas obrigações legais em saúde e segurança do trabalho (Brasil, 2022).

Essa norma representa um avanço na responsabilização das organizações quanto à proteção da saúde mental dos trabalhadores.

Em âmbito público, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (2024–2026), lançado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, estabelece diretrizes para prevenir práticas abusivas e promover ambientes inclusivos no serviço público federal. O plano prevê ações educativas, canais de denúncia, capacitação de gestores e monitoramento contínuo (Brasil, 2024).

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou guias práticos voltados à liderança responsável e à construção de ambientes positivos, com orientações sobre como prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação no trabalho (Tst, 2025).

A promoção da inclusão no ambiente corporativo é uma estratégia eficaz para fortalecer a saúde mental dos trabalhadores. A inclusão envolve garantir que todos, independentemente de suas condições de saúde mental, possam participar plenamente das atividades laborais. Isso inclui adaptações no ambiente físico e organizacional, flexibilização de jornadas, suporte psicológico e combate ao estigma.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a inclusão de pessoas com transtornos mentais no trabalho é essencial para sua recuperação e bem-estar. A OMS recomenda que empresas adotem políticas que favoreçam a participação ativa desses trabalhadores, promovendo ambientes acolhedores e livres de discriminação (Oms, 2022).

Empresas que investem em inclusão tendem a apresentar maior engajamento dos colaboradores, redução de afastamentos por motivos psicológicos e fortalecimento da cultura organizacional. A diversidade e o respeito às diferenças são reconhecidos como fatores que impulsionam a inovação e a sustentabilidade empresarial.

Estabelecer comissões mistas, com representantes do governo, sindicatos e empresas, para implementar protocolos contra assédio moral e sexual, alinhados à Convenção nº 190 da OIT (Oit, 2019). Essas comissões criariam canais de denúncia anônima e promoveriam ambientes inclusivos, com foco em grupos vulneráveis, como mulheres, que representam 62% dos afastamentos por TMRT (Inss, 2024). Um estudo da Vittude (2023) revelou que 30% dos trabalhadores brasileiros enfrentaram assédio, destacando a urgência de medidas preventivas. Empresas devem adotar códigos de conduta e espaços de desconpressão, como áreas de mindfulness, que reduziram

sintomas de ansiedade em 12% em iniciativas testadas em 2023.

Portanto, a prevenção de assédio e a promoção de inclusão devem ser compreendidas como componentes estratégicos das políticas de saúde mental no trabalho, integrando ações legais, educativas e estruturais que favoreçam o respeito, a equidade e o cuidado com os trabalhadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, o qual aborda a saúde mental no ambiente de trabalho com ênfase na análise jurídica e propostas para a promoção de um ambiente laboral saudável, propôs-se a realizar uma investigação aprofundada sobre a intersecção entre o adoecimento psíquico, o ambiente laboral e a resposta do ordenamento jurídico brasileiro a este fenômeno. A pesquisa partiu da problemática central que questionou como o aparato legal nacional enfrenta os desafios impostos pelos Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) no trabalho e quais medidas efetivas poderiam ser propostas para assegurar um ambiente saudável, protegendo o trabalhador e, simultaneamente, beneficiando as organizações.

Ao término desta investigação, pode-se afirmar que o objetivo geral – analisar o impacto da saúde mental sob a perspectiva jurídica e propor estratégias eficazes – foi plenamente alcançado. A metodologia quali-quantitativa, exploratória e bibliográfica permitiu estruturar a pesquisa em eixos que corresponderam aos objetivos específicos, cujos resultados são sintetizados a seguir.

O capítulo 2, buscou identificar os principais fatores que afetam negativamente a saúde mental no ambiente laboral. Constatou-se que o sofrimento psíquico não é um evento isolado, mas uma consequência direta da forma como o trabalho é organizado. Fatores como a cultura organizacional tóxica, que valoriza a competitividade excessiva em detrimento do bem-estar, a desorganização que leva à sobrecarga emocional, e a pressão constante por metas irreais são vetores diretos de adoecimento.

A análise destacou a Síndrome de Burnout como a manifestação máxima desse desgaste, ressaltando o marco de seu reconhecimento como doença ocupacional pela Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da OMS. Este reconhecimento (deste capítulo) é fundamental para a análise jurídica (Capítulo 3), pois solidifica a responsabilidade do empregador na gestão dos riscos que levam ao esgotamento profissional, afastando a tese da culpa individual do trabalhador.

Seguindo adiante, detalhado no capítulo 3, foi examinado a legislação trabalhista brasileira. Verificou-se que, embora a proteção à saúde mental não fosse historicamente explícita, ela sempre esteve implícita nos fundamentos constitucionais. A Constituição Federal assegura a saúde como direito social (Art. 6º) e garante a "redução dos riscos inerentes ao trabalho" (Art. 7º, XXII), um dever que, à luz da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III), abrange inequivocamente a integridade psíquica.

A contribuição central deste capítulo foi demonstrar a *evolução* do arcabouço normativo. O Brasil superou a visão restrita à prevenção de acidentes físicos e avançou para a gestão dos riscos psicossociais. O marco dessa transição é a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), especificamente a Portaria MTE nº 1.419 de 2024 (Brasil, 2024), que tornou mandatória a inclusão dos Fatores de Riscos Psicossociais (FRPS) no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esta mudança, com vigência prevista para 2026, representa uma revolução na Saúde e Segurança do Trabalho (SST), pois obriga as empresas a identificar, avaliar e prevenir ativamente o assédio, a sobrecarga e o estresse, sob pena de sanções administrativas e judiciais.

Paralelamente, a pesquisa analisou a Lei 14.831 de 2024, que instituiu o Certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental". Concluiu-se que esta lei atua em uma frente complementar: enquanto a NR-01 impõe a obrigação, a Lei 14.831 fomenta as boas práticas através do reconhecimento e de vantagens reputacionais, incentivando as empresas a implementarem programas de apoio psicológico, combate ao assédio e promoção da diversidade.

Por conseguinte, explorado no capítulo 4, a pesquisa buscou fundamentar a urgência dos capítulos 2 e 3 por meio de diagnósticos estatísticos. Os dados são inequívocos e alarmantes: o Brasil enfrenta uma epidemia de adoecimento mental laboral. O número de afastamentos previdenciários por TMC saltou de 288.865 em 2023 para 472.328 em 2024, um aumento de 63,5% (Tabela 1).

A pesquisa quantificou o impacto econômico devastador: a OMS estima uma perda global de produtividade de US\$ 1 trilhão anuais. No contexto organizacional analisado (Tabela 2), o adoecimento gera custos diretos (média de R\$ 25.000 por afastamento) e indiretos, como a queda de 20% no desempenho (presenteísmo) e o aumento de 15% na rotatividade. Além disso, o estudo destacou uma importante questão de gênero, revelando que 65,8% dos afastamentos por TMC em 2024

ocorreram entre mulheres, indicando uma sobrecarga adicional para este grupo.

Por fim, o capítulo 5, propôs medidas e políticas públicas e empresariais. A pesquisa consolidou as propostas em três eixos interdependentes, que sintetizam a solução para a problemática apresentada. No que se refere ao Monitoramento e Conscientização, foi defendido a criação de sistemas nacionais de dados e treinamentos obrigatórios, inspirados em diretrizes da OMS. No que tange a Gestão de Riscos e Suporte, esta, detalha a aplicação prática da NR-01, com avaliações anuais de Fatores e Riscos Psicossociais e a oferta de suporte psicológico, como teleconsultas. O terceiro eixo, que aborda a Prevenção de Assédio e Inclusão, enfatiza a necessidade de protocolos rígidos contra o assédio, alinhados à Convenção nº 190 da OIT, e a promoção de ambientes inclusivos, conforme diretrizes do TST.

Conclui-se, portanto, que a saúde mental no trabalho deixou de ser uma pauta abstrata ou uma responsabilidade exclusiva do indivíduo, tornando-se um imperativo jurídico, econômico e ético para as organizações. A legislação brasileira, ao internalizar a gestão dos riscos psicossociais (NR-01) e ao incentivar boas práticas (Lei 14.831), forneceu as ferramentas legais para uma transformação profunda.

A resposta à problemática desta pesquisa é que o ordenamento jurídico brasileiro está enfrentando os desafios ao transitar de um modelo reativo (baseado na reparação do dano) para um modelo proativo e preventivo (baseado na gestão do risco). As medidas propostas demonstram que a proteção do trabalhador e a produtividade organizacional não são objetivos conflitantes; ao contrário, um ambiente laboral psicologicamente seguro é a condição essencial para o engajamento, a retenção de talentos e a sustentabilidade do negócio.

A implementação efetiva da NR-01 e das políticas de suporte é o maior desafio atual, exigindo uma mudança cultural profunda nas lideranças e uma fiscalização rigorosa por parte do Estado. Este trabalho contribui para essa mudança ao mapear os riscos, consolidar as obrigações legais e apontar os caminhos para a construção de um ambiente de trabalho que promova a saúde, e não o adoecimento.

REFERÊNCIAS

ABMES. ABMES BLOG. Disponível em: <<https://abmes.org.br/blog/detalhe/18894/por-que-a-saude-mental-no-trabalho-e-tao-relevante-em-2025->>.

ABNT NBR ISO 31000:2018. Disponível em: <https://www.gov.br/transportes/pt-br/pt-br/centrais-de-conteudo/iso-31000-de-2018-gestao-de-riscos-pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

ADMIN. Saúde Mental nas Empresas: Impactos, Como Lidar e Apoio. Disponível em: <https://www.saudebusiness.com/artigos/impactos-dos-transtornos-de-saude-mental-nas-empresas/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil. [S.l.: s.n.], 11 mar. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 28 out. 2025.

ALERTAS globais chamam a atenção para o papel do trabalho na saúde mental. Disponível em: <https://www.epsvjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/alertas-globais-chamam-a-atencao-para-o-papel-do-trabalho-na-saude-mental>. Acesso em: 29 abr. 2025.

ANAMT. Videocast ANAMT - Riscos Psicossociais. [S.l.: s.n.], 18 fev. 2025. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TsFciXRXWCo>. Acesso em: 28 out. 2025.

ANA PAULA DAPPER; BATISTA, J. SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: ASPECTOS QUE AFETAM O INDIVÍDUO NO AMBIENTE DE TRABALHO. Foco, v. 16, n. 12, p. e3857–e3857, 11 dez. 2023.

BEETOUGH.AI. Transtornos mentais no trabalho: Afastamentos aumentaram 67% em 2024. [S.l.: s.n.], 12 fev. 2025. Disponível em: <https://beetouch.com.br/transtornos-mentais-no-trabalho-afastamentos-aumentaram-67-em-2024/>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental [...]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 2024–2026. Brasília: MGI, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao-do-mgi-2024-2026>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Dados de afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, 2024. Disponível em:

<https://www.gov.br/previdencia>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS. [S.l.: s.n.], 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-1.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01). Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 1-5, 28 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTP, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/normas-regulamentadoras>. Acesso em: 12 out. 2025.

BURNOUT E ESTRESSE OCUPACIONAL: Intervenções psiquiátricas e mudanças organizacionais para um ambiente de trabalho saudável – ISSN 1678-0817 Qualis B2. Disponível em: <https://revistaft.com.br/burnout-e-estresse-ocupacional-intervencoes-psiquiatricas-e-mudancas-organizacionais-para-um-ambiente-de-trabalho-saudavel/>. Acesso em: 27 maio 2025.

CALCINI, R. Reflexões sobre saúde mental no ambiente de trabalho. Consultor Jurídico, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jan-19/pratica-trabalhista-reflexoes-saude-mental-ambiente-trabalho/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

CBIC. Saúde mental dos trabalhadores tem impacto direto na produtividade da empresa. [S.l.: s.n.], 23 abr. 2024. Disponível em: <https://cbic.org.br/saude-mental-dos-trabalhadores-tem-impacto-direto-na-produtividade-da-empresa/>. Acesso em: 28 out. 2025.

CEDOC UMANE. Saúde mental no trabalho: um olhar sobre ansiedade e depressão. Disponível em: <https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho-indicadores-impactos/>. Acesso em: 22 maio 2025.

CERQUEIRA, A. C. Lei 14.831: o que é e atualizações recentes. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/lei-14831/>. Acesso em: 22 maio 2025.

CRISE. Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>.

CSB. Maioria dos trabalhadores brasileiros está desmotivada e cogitou demissão este ano, mostra pesquisa. [S.l.: s.n.], 23 out. 2025. Disponível em: <https://csb.org.br/noticias/majoria-trabalhadores-desmotivada-e-cogitou-demissao>. Acesso em: 28 out. 2025.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do

trabalho.In: DEJOURS, Christophe. **ESTUDO DE PSICOPATOLOGIA NO TRABALHO a loucura do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1987. Cap. 3, (3). Disponível em: <https://taymarillack.files.wordpress.com/2018/03/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2025.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

EM 2023, cerca de 300 mil brasileiros pediram afastamento do trabalho por saúde mental. Disponível em: <https://www.portaltri.com.br/noticias/22370/em-2023-cerca-de-300-mil-brasileiros-pediram-afastamento-do-trabalho-por-saude-mental>. Acesso em: 30 set. 2025.

FELIX, P. Burnout: **nova classificação da OMS entra em vigor no Brasil.** Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/burnout-nova-classificacao-da-oms-entra-em-vigor-no-brasil/>. Acesso em: 21 maio 2025.

INFOMONEY. **Afastamentos por saúde mental batem recorde e crescem mais de 400% desde a pandemia.** [S.l.: s.n.], 10 mar. 2025. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/saude/afastamentos-por-saude-mental-batem-recorde-e-crescem-mais-de-400-desde-a-pandemia/>. Acesso em: 24 out. 2025.

JORNAL DA USP. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais cresce 68% no Brasil.** [S.l.: s.n.], 2 abr. 2025. Disponível em: <https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-cresce-68-no-brasil/>. Acesso em: 25 out. 2025.

LIGUORI, Thiago. **Ações de saúde na empresa: 7 dicas para cuidar do bem-estar dos funcionários.** Pipo Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.piposaude.com.br/blog/acoes-de-saude-na-empresa>. Acesso em: 1 set. 2025.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LUÍZA, Cirlene. **Prevenção de Fatores de Riscos Psicossociais e Promoção da Saúde Mental no Trabalho.** [S.l.: s.n.], 4 mar. 2025. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Comissoes/CES/Saude_Mental/Respositorio/Artigo_Preven%C3%A7%C3%A3o_de_Fatores_de_Riscos_Psicossociais_e_Promo%C3%A7%C3%A3o_da_Sa%C3%BAde_Mental_no_Trabalho_Cirlene_ampliado_FINAL.pdf. Acesso em: 26 out. 2025.

METAS de saúde mental para 2020 não foram alcançadas, lamenta OMS. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150658-metas-de-sa%C3%BAde-mental-para-2020-n%C3%A3o-foram-alcan%C3%A7adas-lamenta-oms>. Acesso em: 16 out. 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Violência e Assédio Moral no Trabalho: Perguntas e Respostas.** Brasília: MPT, 2025. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/final-cartilha-assedio-moral-no-trabalho-atualizada-2025-3.pdf>. Acesso em: 8 out. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Violência e assédio no mundo do trabalho: um guia prático**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 15 out. 2025.

OMS – Organização Mundial da Saúde. **Diretrizes sobre saúde mental no trabalho**. Genebra: OMS, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 15 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Mental health in the workplace**. Genebra: OMS, 2019. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/mental-health-in-the-workplace>. Acesso em: 22 maio 2025.

REDAÇÃO MUNDO RH. **86% dos profissionais brasileiros enfrentam problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://mundorh.com.br/86-dos-profissionais-brasileiros-enfrentam-problemas-de-saude-mental-relacionados-ao-trabalho-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 10 out. 2025.

REDAÇÃO MUNDO RH. **Saúde mental no trabalho: conheça os desafios e mudanças na NR-1 para 2025**. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/saude-mental-no-trabalho-conheca-os-desafios-e-mudancas-na-nr-1-para-2025/>. Acesso em: 12 abr. 2025.

Relatório da OMS destaca déficit global de investimentos em saúde mental - OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/8-10-2021-relatorio-da-oms-destaca-deficit-global-investimentos-em-saude-mental>.

REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais**. [S.l.: s.n.], 18 set. 2022. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/download/180/102/976>. Acesso em: 23 out. 2025.

SAÚDE Mental no Trabalho: **Navegando pelas NRs para Evitar Absenteísmo, Afastamentos e Condenações Trabalhistas**. Jusbrasil, [s.d.]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/saude-mental-no-trabalho-navegando-pelas-nrs-para-evitar-absenteismo-afastamentos-e-condenacoes-trabalhistas/3171875557>. Acesso em: 21 maio 2025.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

SCIELLO. **Common mental disorders, productivity and presenteeism in nursing workers**. [S.l.: s.n.], [2023]. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/7ZHTDfbjcf7TZTqxvwTs95G/?lang=pt>. Acesso em:

28 out. 2025.

SEBRAE. **Saúde mental no Brasil e o impacto para as empresas.** [S.l.: s.n.], 4 out. 2025. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/saude-mental-no-brasil-e-o-impacto-para-as-empresas,40d1419305b15810VgnVCM100000d701210aRCRD>. Acesso em: 28 out. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito à saúde mental no trabalho.** São Paulo: Cortez, 2010.

SIQUEIRA, S. **Saúde mental no trabalho: importância e como promover ações eficazes.** [S.l.: s.n.], 25 mar. 2025. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Guia prático por um ambiente de trabalho + positivo e liderança responsável: guia para prevenir e enfrentar o assédio, a violência e a discriminação.** Brasília: TST, 2025. Disponível em: <https://l1nq.com/iLPnr>. Acesso em: 10 out. 2025.

WHO. **Mental Health at Work.** Disponível em: <<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>>. Acesso em: 04 nov. 2025

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Guidelines on mental health at work.** Genebra: WHO, 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>. Acesso em: 15 out. 2025.

ZANELLI, José C. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.

ZANELLI, José C.; KANAN, Luciana A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam.** São Paulo: Uniplac, 2018.